

UNIVERZITA KARLOVA

HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Křesťanské zásady v etických kodexech firem

Christian principles in the ethical codes of companies

Diplomová práce

Vedoucí práce:
doc. ThDr. Jiří Vogel, Th.D.

Autor:
Bc. Silvie Špačková

Praha 2017

Dovoluji si tímto vyjádřit upřímný dík svému vedoucímu práce doc. ThDr. Jiřímu Vogelovi, Th.D. za podporu a podnětné připomínky.

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem *Křesťanské zásady v etických kodexech firem* napsala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů a tato má práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Podpis

Anotace

Diplomová práce se zabývá křesťanskými zásadami, které se promítají do etických kodexů firem. Práce se zabývá tím, co je to etický kodex a co je dosahem kodexu. V navazujících kapitolách následuje analýza a srovnání etických kodexů vybraných firem.

Etické požadavky firem jsou následně srovnány s Desaterem a dvojím přikázání lásky. Cílem poslední části práce je zjistit, zda jsou některé body etických kodexů blízké křesťanským zásadám.

Klíčová slova

Etický kodex, Desatero, přikázání, ochrana životního prostředí, sociální odpovědnost,

Annotation

This diploma thesis describes Christian principles, whose influence ethical codes. Further, this thesis depicts, what a code of ethics is and what its contents are. In the following chapters ethical codes of assorted companies will be characterised and analysed. The next chapter compares the ethical demands of companies with the Decalogue and the Double Commandment of Love. The aim of the last chapter is to ascertain whether some approaches out of codes of ethics are close to Christian principles.

Keywords

Code of Ethics, Decalogue, Commandment, Protection of the Environment, Social Responsibility

Obsah

Anotace	4
Klíčová slova	4
Annotation	5
Keywords.....	5
Seznam použitých zkratk.....	8
Úvod	9
1. Vymezení pojmů	11
1.1 Etika.....	11
1.2 Křesťanská etika	11
1.3 Firma	11
1.4 Obchodní společnost.....	12
2 Etika v hraničním pásmu svého zkoumání	13
1.1 Vědomí zodpovědnosti	13
1.2 Etický kodex jako vyvažující prvek.....	16
2. Etické kodexy.....	18
2.4 Vztahy, které upravují etické kodexy	19
2.5 Globální měřítko etických kodexů.....	22
3. Část - Etické kodexy firem	23
3.1 Česká spořitelna	23
3.1.1 Etický kodex.....	23
3.2 Deutsche Bank.....	25
3.2.1. Etický kodex.....	25
3.3 Komerční banka	26
3.3.1 Etický kodex.....	27
3.4 Škoda Auto	28
3.4.1 Etický kodex.....	28
3.5 Volkswagen AG.....	30
3.5.1 Etický kodex.....	31
3.6 Siemens	34
3.7 Bosch	38
3.7.1 Etický kodex.....	38

3.8 H&M	40
3.8.1 Etický kodex.....	42
3.9 Deichmann	44
3.9.1 Etický kodex.....	45
4. Srovnání etických kodexů.....	48
4.1 Vztah ke klientům	48
4.2 Vztahy s konkurencí	48
4.3 Vztahy mezi zaměstnanci	49
4.4 Ochrana životního prostředí	49
4.5 Dodržování norem chování	50
4.6 Sociální odpovědnost	50
4.7 Nakládání s informacemi.....	51
4.8 Bezpečnost při práci.....	51
4.9 Boj proti diskriminaci	52
4.10 Boj proti korupci.....	52
4.11 Konflikt zájmů.....	53
4.12 Sponzoring.....	53
4.13 Prosazování zájmů.....	53
4.14 Monitoring	54
4.15 Přítomnost škodlivých látek	54
5. Vyhodnocení z hlediska křesťanské etiky.....	55
5.1 Svěcení svátečního dne	56
5.2 Važ si těch, o jejichž práci se můžeš opřít, aneb potírání diskriminace na základě věku	56
5.3 Nezabiješ aneb o bezpečnosti práce	57
5.4 Nepokradeš	59
5.4.1 Banky	62
5.5 Nepromluvíš křivého svědectví (proti bližnímu svému).....	63
5.6 Vyhodnocení srovnání s Desaterem	64
5.7 Dvojí přikázání lásky jako „směrovka“ do budoucna	64
Závěr.....	67
Seznam použité literatury	69
Prameny	69
Sekundární literatura	69
Elektronické zdroje.....	69
Summary	74

Seznam použitých zkratek

Např. – na příklad

s. – strana

atd.- a tak dále

Úvod

Za téma, kterým se hodlám ve své diplomové práci zabývat, jsem si zvolila křesťanské zásady v etických kodexech firem. Mým cílem je zjistit, zda jsou tyto etické kodexy vybraných evropských firem ovlivněny křesťanskou tradicí a pokud ano, ráda bych zjistila, do jaké míry. Jako měřítko pro svůj výzkum jsem si zvolila text Desatera a Ježíšovo dvojí přikázání lásky.

Při práci s prameny jsem zjistila, že etickými kodexy se z různých hledisek a v nejrůznějších odvětvích zabývá mnoho autorů. Např. ve sféře bankovníctví, policejními kodexy, uplatňováním etických kodexů ve firmách a podobně. Z hlediska křesťanství je již v současné době k dispozici celá řada titulů týkajících se etiky podnikání, křesťanské zodpovědnosti, morálky v obchodu atd. K prolnutí křesťanského a sekulárních hledisek v nich však zpravidla nedochází. Ve své práci se pokusím prokázat, že oddělovat striktně etiku podnikání a křesťanství není potřeba, jelikož firmy a jejich zakládající pracovníci z křesťanské tradice namnoze vycházejí.

Cílem mé práce je zjistit, zda jsou firemní etické kodexy, které ve své práci zpracovávám (jedná se o společnosti působící v České republice a Německu) ovlivněny křesťanskou tradicí nebo ne. Mé zkoumání tohoto tématu bude vycházet z etických požadavků firem, které lze aplikovat na křesťanská přikázání, konkrétně Desatero a Ježíšovo dvojí přikázání lásky. Pokusím se rovněž zjistit, zda, případně který, z křesťanských etických požadavků, je firmám obecně blízký.

V první části práce chci nastínit mezní otázky, kterými je nucena se zabývat etika na počátku 21. Století a popsat tendence, vedoucí ke kodifikaci etických pravidel na úrovni firem, korporací a podniků. Chci se zamyslet také nad tím, zda je přínosné se zabývat tímto tématem speciálně z hlediska křesťanské etiky a jakým způsobem může křesťanské pojetí dané problematiky účastníky trhu obohatit.

Dále, ve druhé části práce, se chci pokusit definovat co je to etický kodex, jaké vztahy jsou jím upravovány a jaké jsou výhody plynoucí z jeho používání, případně dodržování.

Ve třetí části dále provedu analýzu etických kodexů vybraných firem. Pro svůj výzkum jsem zvolila firmy, působící na trhu v České republice a Německu. Pro srovnání případné různorodosti etických kodexů zde uvádím příklady z oboru bankovníctví,

automobilek, firem zabývajících se elektrotechnikou a nakonec také dvou společnostmi z módního odvětví.

Čtvrtá část se zabývá komparací jednotlivých etických kodexů s uvedením společných a rozdílných znaků. Následující oddíl na tuto kapitolu těsně navazuje a srovnává etické požadavky firem již s konkrétními příkazy.

Na konci práce poté předkládám vyhodnocení, do jaké míry se ve kterých případech křesťanská tradice do tvorby etických kodexů promítla.

1. Vymezení pojmů

1.1 Etika

Etika je teoretická filosofická disciplína, která se zabývá morálkou, morálně relevantním jednáním a normami či kritérii které jej ovlivňují. Její název je odvozen od řeckého termínu *éthos*; *ἦθος* – mrav, *ethos*; *ἔθος* - zvyk, obyčej.¹

Do okruhu jejího zkoumání spadá svoboda lidského jednání, přičemž upozorňuje na nebezpečí, která mohou vznikat např. bezbřehým a nikým nekontrolovaným zneužíváním svobody. Dále se potom zabývá duálními vztahy mezi kategoriemi jako: dobro – zlo; poctivost – nepoctivost; a rozebírá problematiku vnějších konotací pojmů jako vědomí, svědomí, hodnota (a jejich tvorba) či princip.²

1.2 Křesťanská etika

Křesťanská a biblická etika je definována na základě vztahu jednotlivce, nebo celé společnosti k Bohu, jehož autorita garantuje kategorie jako dobro a bez nějž tato instance existovat nemůže. Bůh je v tomto konceptu pojímán automaticky jako dobro, které je pro člověka rozpoznatelné pouze způsobem obrácení se k Bohu. Křesťanská etika proto usiluje o správné jednání, tedy o jednání, které je v souladu s rozumem, platnými společenskými a hlavně etickými normami a tedy i Bohem.³

1.3 Firma

Obchodní firma je název, pod kterým je firma zapsaná v obchodním rejstříku, je to jméno, pod kterým provozuje podnikatel podnikatelskou činnost. Nesmí působit klamavě, být zavádějící a vézt k možné záměně. To znamená, že žádný další podnikatel nebo firma nemůže používat stejný název.⁴

¹ KON, Igor' Semenovič aj. Etický slovník. 1. vyd. Bratislava: Pravda, 1978. 284 s. Slovníky a encyklopédie.

² FUCHS, Eric. Co dělá naše jednání dobrým?: uvedení do etiky. Vyd. 1. Jihlava: Mlýn, 2003. 171 s. ISBN 80-86498-03-4.

³ FUCHS, Eric. Co dělá naše jednání dobrým?

⁴ *Business center.cz* [online]. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/obchzak/cast1.aspx>

1.4 Obchodní společnost

U obchodní společnosti se jedná o právnickou osobu, která je založena především za účelem podnikání. Není ovšem zakázáno, aby společnost sloužila i jinému účelu. Obchodní zákoník rozlišuje několik druhů obchodních společností, jako například: akciová společnost, společnost s ručením omezeným, komanditní společnost atd.⁵

⁵ *Business center.cz* [online]. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/obchzak/cast1.aspx>

2 Etika v hraničním pásmu svého zkoumání

Současný stav člověka, jeho vztah přírodě, ke společnosti a k neustále probíhajícím změnám nás nutí zamýšlet se nad osobní či kolektivní odpovědností za lidské jednání a neméně také nad jeho dopady. Lidstvo se dostalo do situace, kdy je zapotřebí, aby nejen každý jedinec, ale i firmy, nadnárodní organizace a státy přebíraly zodpovědnost nejen za budoucí rozvoj lidstva ve smyslu jeho civilizace, ale také vůbec jako rodu a v neposlední řadě také obecně veškerého života na Zemi.

Poškozování přírody, zneužívání lidí a jejich práce však v rámci některých odvětví postoupilo tak daleko, že na úrovni jedince člověk není a ani nemůže být schopen provádět žádné významnější změny. Během několika posledních dekad je proto patrná řada změn v chování firem, které začínají za svou činnost postupně přebírat odpovědnost alespoň ve verbální rovině.

1.1 Vědomí zodpovědnosti

Moderní technologie, vynálezy a objevy staví lidstvo do situace, kdy se bez etiky, jakožto teoretické opory neobejde. Dokonce se na mnohých problémech začíná ukazovat, že tradiční antropocentrická etika může být dokonce pro jejich řešení nedostačující. Vztah člověka k člověku je sice velmi důležitý, ale nemusí nutně poskytovat odpovědi, nebo alespoň jejich náznaky v řadě jiných věcí. O tom, co je dobré a špatné, nemůžeme rozhodovat také pouze v ohledu na daný okamžik. Při současné rychlosti rozvoje vědy a techniky je potřeba uvažovat v dlouhodobém časovém horizontu s ohledem na přírodu, zdroje a lidskou společnost. Důsledky nerozvážných rozhodnutí jsou díky fenoménu globalizace stále větší a negativně ovlivňují mnoho životů, nejen v současnosti, ale řešení některých z těchto současných problémů bude citelně poznamenávat ještě životy několika následujících generací. (Např. problémy s odpady, odlesňováním, znečištěním vody atd.).⁶

Tradiční pojetí etiky a mravních zásad učilo člověka zásadám, které mu usnadňovaly život ve společnosti. Takovýchto pasivně přijímaných pravidel vzniklo v průběhu lidské kulturní éry množství až nepřehledné a jejich obecná platnost nemusela být různými

⁶ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha: Oikoymenth, 1997. Oikúmené. ISBN 80-86005-06-2. S 24-26

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4293-9. S 14-18

kulturami navzájem zcela akceptována. Namátkou však můžeme vybrat alespoň následující: 1. Čiň jiným, co si přeješ, aby oni činili tobě. Nebo negovaná česká verze: „co sám rád nemáš, nedělej druhému.“ 2. „Podřizuj své osobní dobro dobru všeobecnému.“ – což je ještě v současné době některými kulturami akcentováno velmi silně. 3. „Miluj svého bližního, jako sebe sama.“⁷

Z výše uvedeného výčtu je patrné, že tradiční etika se soustředovala přednostně na mezilidské vztahy a správný způsob jednání s bližními. Mravnost a etické jednání ale řeší pouze přítomnost, tady a teď, řeší otázky týkající se člověka a jeho současníků, se kterými se setkává, ale většinou nepřesáhne horizont jeho života. V současnosti již není postačující, abychom se v době, kdy je možné chemicky nebo různými jinými způsoby učinit některý region planety neobyvatelným a to i na několik století dopředu, případně zabít pomocí moderních zbraní velké množství lidí či narušit jejich genetický potenciál, kladli morální a etické otázky týkající se pouze naší současnosti. Tuto naši odpovědnost vůči budoucnosti nám mohou v současnosti připomínat, a to velmi spektakulárně, třeba havárie jaderných elektráren.⁸

Situaci nám komplikuje i fakt, že nám v době rozhodování často nejsou dostupné veškeré informace. Zvažování všech pro a proti probíhá v reálném čase, tady a teď, a to, zda jsme se rozhodli správně, zjistíme zpravidla až s odstupem času. Měsíců, let, desetiletí a v některých případech dokonce nikdy. Je proto těžké odsuzovat někoho za to, že se rozhodl použít nový vynález, nebo uvést do provozu jadernou elektrárnu, i když si byl vědom jemu známých rizik. Člověk by měl a také se mnohdy musí rozhodovat na základě dostupných informací a podle svého nejlepšího vědomí a svědomí.⁹

Pokud zjišťujeme, že klasická etika může být v současné době nedostačující, musíme si položit otázku, co nám může pomoci získat odpovědi na naše otázky a zda může být odpovědí na tyto nejasnosti právě křesťanská etika.

⁷ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha: Oikomenh, 1997. Oikúmené. ISBN 80-86005-06-2. S 24-26

⁸ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci* S 24-26

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4293-9. S 31

⁹ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha s 24-26

Jako velká chyba a slepá lidská arogance vůči přírodě se ukázalo přesvědčení, že člověk má přírodu kolonizovat a cele si ji přetvořovat tak, aby sloužila výhradně jeho potřebám a zcela vyhovovala pouze jemu. Po průmyslové revoluci pravděpodobně nikoho nenapadlo zamýšlet se nad zranitelností přírody a dopady, které sebou velký technický rozvoj přinese. Lidstvo, jako by zapomnělo, že Bůh měl svěřit člověku Zemi do opatrování. Ten se o ni má starat s péčí dobrého hospodáře, ne pouze těžit a dobývat její bohatství. Teprve po změnách zasahujících do biosféry si člověk začal uvědomovat, do jaké míry je se Zemí svázán a že proti přírodě jsou všechny jeho vynálezy bezmocné.¹⁰

Současný stav humanitních věd, zabývajících se morálkou a předpověďmi, čeho se bude týkat věda zítřka, za rychlým rozvojem technického odvětví zaostává. Rozdíl mezi tím co víme a tím, jak můžeme jednat, nás staví před etický problém: Je lidstvo schopno samo korigovat svůj rozvoj a moc, kterou díky němu získává? Už si nemůžeme dovolit zohledňovat pouze blaho člověka. V čem by nám pomohlo vyšlechtění geneticky dokonalého, zdravého jedince, kterému bychom poskytli dostatečné místo pro život, když bychom na cestě za jeho dosažením popřeli vlastní lidství, zničili přírodu a zbavili svět, jak už to plánovali mnozí vůdcové, lidí z tohoto hlediska podřadných. Takovýto „dokonalý člověk“ by byl stejně odsouzen k zániku.¹¹

Je potřeba hledat to, co je dobré a prospěšné nejen pro člověka, ale i pro jeho okolí. V tomto směru může být pro budoucí vývoj křesťanská etika velkým přínosem. Učí totiž člověka, aby si vážil nejen svého bližního, ale i Boha a všeho jeho stvoření.¹²

Úcta k Bohu je v tomto případě zcela zásadní. Bůh jako Stvořitel pověřil lidstvo starostí o stvoření. Pokud si někoho vážíme, nebo ho dokonce milujeme, je vyloučeno, že bychom špatně nakládali s věcmi, které nám dotyčný svěřil. Situaci bychom mohli převést do lidské roviny. Dítě, kterému rodiče povolí se nastěhovat do části jejich domu, také nebude byt ničit a jinými způsoby znehodnocovat. Láska k rodičům a úcta k jejich práci mu nedovolí

¹⁰ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha: Oikymenh, 1997. Oikúmené. ISBN 80-86005-06-2. S 27

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4293-9. S 31,32

¹¹ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. S 27-30

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. S 31,32

¹² JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha s 27-30

svévolně nakládat se svěřeným majetkem.¹³ Podle mého názoru právě tento aspekt sekularizované etice schází.

1.2 Etický kodex jako vyvažující prvek

Začátkem 21. století se středoevropská a obecně evropská společnost řídí při svých rozhodování třemi principy. Principem výkonosti, principem sociální odpovědnosti a environmentálním principem.¹⁴

Princip výkonosti je základním prvkem tržního hospodářství, umožňuje konkurenceschopnost a hospodářskou soutěž. Je odpovědný za dosažené úspěchy, přičemž je jeho hlavním motivem maximalizace zisku. Přináší s sebou ale i několik problémů. Každý jedinec je podle něj odkázán sám na sebe, probíhá snaha o homogenizaci lidí. U pracovníků vede k přepracování, syndromu vyhoření či v důsledku toho se množícím chybám a ve vztahu k přírodě k její devastaci a znečišťování.¹⁵

„Spravedlivé“ posuzování lidí podle jejich výkonosti by vedlo k nelidské společnosti, kde by pro starší, pomalé, nemocné a jinak znevýhodněné lidi nebylo místo.¹⁶

Sociální princip myslí právě na ty, kteří jsou po výkonostní stránce znevýhodněni: děti, starší lidé, postižení, sociálně znevýhodnění cizinci a podobně. Těmto se dostává speciální ochrany a podpory, na kterou by podle předchozího principu neměli automaticky nárok. Podle psychologů je také právě pocit zodpovědnosti za bližního tím, co motivuje člověka k větším výkonům a ohleduplnosti vůči přírodě, jelikož chce, aby především jeho potomci žili v čistém, netoxickém prostředí.¹⁷

Environmentální princip se zabývá ochranou přírody. Upozorňuje na fakt, že není v žádném případě nezničitelná a nevyčerpatelná a zároveň i na skutečnost, že bez přírody

¹³ JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha: Oikymenh, 1997. Oikúmené. ISBN 80-86005-06-2. S 27-30

¹⁴ HONECKER, Martin. *Grundriss der Sozialethik*. New York: de Gruyter, 1995. ISBN 3-11-014889-7. S 495-503

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda* S 34,35

¹⁵ HONECKER, Martin. *Grundriss der Sozialethik*. S 495-503

¹⁶ Tamtéž. S 495-503

¹⁷ Tamtéž. S 495-503

není lidstvo schopno jakékoli další existence. Z křesťanského pohledu upozorňuje člověka na fakt, že má být ochráncem stvoření, ne jeho ničitelem.¹⁸

Úkolem etických kodexů firem je harmonizace těchto tří výše uvedených principů. V případě, že jeden z nich výrazně převáží oba ostatní, nebo dva z nich jeden zbývající, je příroda i společnost ohrožena. Výkonnostní princip zapomíná na slabé a má sklon k vykořisťování lidí i přírody. Oproti tomu přílišný důraz na sociální princip zpravidla zatěžuje ekonomiku, demotivuje výkonné jedince a brzdí rozvoj. Přikládání nemístně velké váhy environmentálnímu/ekologickému principu může být také brzdou rozvoje, případně se přehoupnout do extrémistického postoje a absurdna, kdy za účelem vynalezení a výroby ekologicky maximálně šetrného výrobku je spotřebováno a zničeno více přírodních zdrojů než při výrobě jeho neekologického ekvivalentu.¹⁹

¹⁸ ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4293-9. S 34,35

¹⁹ HONECKER, Martin. *Grundriss der Sozialethik*. New York: de Gruyter, 1995. ISBN 3-11-014889-7. S 495-503

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. S 31,32

2. Etické kodexy

„Firemní etický kodex je soubor pravidel, kterými se firma řídí ve vztahu ke svým konkurentům, dodavatelům, zákazníkům, a pravidel jednání vlastníků, manažerů a zákazníků v rámci firmy.“²⁰

Firemní etické kodexy nejsou vymožeností současné doby. Jejich přímí předchůdci existovali již v dobách cechovních organizací. Jednalo se, a to platí i v současnosti, o směrnice, sloužící k ochraně jakosti zboží, spotřebitele, organizace (firmy). Tato pravidla sloužila především k zamezení nekalé konkurence. Kodexy pomáhají při řešení každodenních aktivit v rámci podniku, a to uvnitř i ve vnějším kontaktu. V současné době jsou etické kodexy typické hlavně pro nadnárodní firmy, korporace, instituce a asociace.²¹

Při podpisu etického kodexu se firma (podnik) zavazuje k dobrovolnému dodržování daných pravidel. Etický kodex nemá právní platnost, jeho porušení není soudně vymahatelné, ale přesto může vést k postihu jednotlivce nebo i firmy. (Takovýmto postihem je pro firmu hlavně ztráta dobrého jména a důvěryhodnosti. Co se týče jednotlivce, jedná se spíše o napomenutí nebo odebrání osobního ohodnocení).²²

Etické kodexy vymezují mantinely řádného chování pracovníkům i subjektům mimo podnik (organizaci). Usnadňují rozhodování hlavně v situacích, které jsou složité po etické a morální stránce. Při hodnocení firmy jako celku z vnějšího pohledu mohou sloužit jako kritérium při posuzování firmy. Díky tomu mohou ovlivnit rozhodování potenciálních zaměstnanců či obchodních partnerů. Dobrovolný závazek k dodržování daných principů zvyšuje také důvěryhodnost organizace. (Jedná se především o důvěru partnerů a klientů).²³

Vznik etického kodexu není nijak jednoduchá záležitost. Návod etického jednání musí být v souladu s činností podniku a „způsobem myšlení“, mentalitou v místě podnikání. Na příkladech etických kodexů uvedených v dalších částech bude zřejmé, že v případech, kdy se jedná o nadnárodní organizace, je mnohdy potřeba rozlišovat mezi

²⁰ Cit MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0. Str 85

²¹ MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Str 86

²² Tamtéž str 86

²³ Cit. Tamtéž str 86

kodexem nadnárodní mateřské korporace a dceřiné společnosti působící v České republice.²⁴ Etické kodexy firem není možné bez úprav a doplnění používat univerzálně pro různé podniky (firmy). Dokumenty vyjadřující vizi a poslání firem mohou být etickým kodexům v mnohém podobné.²⁵

Etické kodexy mají za úkol zabránit rozchodu etického a morálního jednání a „jednání racionálního“. Takovéto jednání je sice v mezích nebo na právně akceptovatelné hranici zákona, nese s sebou ale dilemata týkající se morálky. V takových případech vyvstává otázka, zda je morálka luxusem, nebo nezbytností. Morálka jako luxus představuje pouze nadstavbu, které je možno se zříci. Když se na toto tvrzení podíváme zpětně po krizi z roku 2008 a krizích, které se od této doby neustále objevují, dovolím si podotknout, že toto tvrzení není pravdivé úplně. (Ilustrujme si toto mé tvrzení třeba na příkladu velkých firem, které v rámci zákonné lhůty pozdržovaly platby subdodavatelům, v rámci čehož se dotyčné firmy dostaly do sekundární platové neschopnosti a některé potom dokonce zkrachovaly. Z pohledu „silnějšího“ se jednalo pouze o využití a výklad zákona, v případě slabší strany však o přímé ohrožení existence.) Po zmizení části subjektů z trhu bylo evidentní, že dosavadní situace, kdy jsou morálka a etika pouze nadstavbou není nadále udržitelná. Došlo k porušení důvěry. Firmy začaly dobrovolně a z vlastní iniciativy s tvorbou etických kodexů a norem, které budou, dle svého vyjádření, nadále dodržovat nejen ve vztahu k dodavatelům a partnerům, ale i vůči klientům. Začalo platit heslo: Právo je minimem morálky.²⁶

*Etické kodexy jsou často tvořeny po předchozím neetickém jednání firmy.*²⁷

2.4 Vztahy, které upravují etické kodexy

Obecně můžeme vycházet z toho, že etické kodexy upravují jak vnější, tak vnitřní vztahy ve firmách, které se mimo jiné týkají následujících bodů.

²⁴ Erste a Česká spořitelna

²⁵ MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0. Str 87

²⁶ MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0. Str 87,88

²⁷ cit MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0. Str 90

Vztah k zákazníkům (klientům) - společnost se zavazuje poskytovat kvalitní zboží a služby za odpovídající cenu. Ochraňovat klientova data, nabízet mu své výrobky v souladu s dobrým vědomím a svědomím. (Z praxe musíme spíš konstatovat, že marketingová oddělení a spolupracovníci firem se často snaží klientovi vnutit produkt, který vůbec nepotřebuje, nebo v kvalitě, se kterou nemůže být spokojen.) V době sociálních médií, kdy lidé dají více na hodnocení předchozích zákazníků než informace přiznaně produkované marketingovým oddělením firmy, je pro společnosti čím dál důležitější dbát na své dobré jméno, poskytovat produkty odpovídající ceny, kvality a v případě nespokojenosti zákazníka na jeho stížnosti příkladně reagovat. Velmi snadno se jinak může stát, že oplátkou za neetické jednání a soustavné porušování dobrých mravů mohou pocítit skutečně citelnou ztrátu zisku. Což souvisí také se ztrátou důvěryhodnosti ve vztahu k akcionářům nebo jiným investorům.²⁸

Vztah k zaměstnancům, k managementu – zde se upravují poměry mezi jednotlivými pracovníky dané firmy. Zmiňují se práva zaměstnanců, jejich vztahy k vedoucím pracovníkům, (případně i na vstup a zastupování ostatních prostřednictvím odborových organizací), odpovědnost nadřízených za podřízené atd. Vše by mělo probíhat na bázi přátelských vztahů a vzájemné úcty. (Postihy za tzv. mobbing a bossing, se kterými je možné se v řadě společností setkat, se ale většinou nijak explicitně neřeší.)²⁹

Vztah k dodavatelům není předmětem zájmu všech firem. Tato otázka je řešena především u společností, které nemají vlastní výroby, nebo si část prodáváných produktů nechají vyrábět na zakázku. Jak bylo zjištěno na příkladech velkých evropských oděvních řetězců, zákazník se zajímá nejen o prodejní síť, ale i po podmínky, v jakých byly jeho produkty vyrobeny. Nejspíše z tohoto důvodu koncerny pomocí etických kodexů upravují a vyžadují etické chování subdodavatelů nejen k dělníkům. Za porušení etických pravidel potom hrozí dodavateli postih, případně rozvázání smlouvy.³⁰

Většina firem se krom tohoto zavazuje i k ochraně a nezneužívání dat dodavatelů a dalších externích spolupracovníků.

²⁸ Srov MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0 str. 72,73

²⁹ Srov MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. str. 72,73

³⁰ tamtéž

Vztah k životnímu prostředí hraje ve všech firmách čím dál větší roli. Nezáleží na tom, jedná-li se o banku, firmu nabízející nejrůznější služby nebo továrnu na výrobu automobilů či barev. Všichni jsou si vědomi zodpovědnosti za znečišťování přírody a také omezenosti přírodních zdrojů. V tomto bodě se všechny firmy zavazují k efektivnímu nakládání s přírodními zdroji a ekologickému jednání, často i nad rámec státních zákonů.³¹

Sociální zodpovědnost je pro firmy také velmi důležitá, v některých případech jim pomáhá ke zlepšení image. Některé podniky se věnují v rámci sociální odpovědnosti sponzoringu nejrůznějších sociálních a charitativních projektů. V etických kodexech je zaručeno rovné zacházení pro všechny, bez ohledu na etnický a sociální původ, pohlaví, náboženství či politické přesvědčení. Do některých kodexů se postupně dostává zákaz diskriminace z důvodu věku.³²

Vztahy s konkurencí upravují nejrůznější možnosti, za kterých by bylo možné domluvit firemní kartel, rozdělení trhu, rozdělení zákazníků a dodavatelů, stanovení jednotné ceny na trhu a podobně. Takovými praktikám se však primárně snaží zabránit a odsuzuje je jako neetické. Tento bod svým způsobem umožňuje další existenci malých firem, které by jinak nebyly schopny cenově konkurovat. Důvodem, proč si má klient koupit produkt právě té dané firmy, má být pouze kvalita a inovativnost, ne nějaký konsensus mezi firmami.³³

Dodržování norem a ověřování chování. Zde se upravují obecně vztahy zaměstnanců, klientů, dodavatelů, které mají být etické a podporovat zájmy všech zúčastněných. Některé společnosti také upozorňují na to, že ne vše, co umožňuje zákon, je z etického a morálního hlediska správné.³⁴

Boj proti korupci. Tímto bodem se upravuje jednání zaměstnanců firmy. Ti nesmí přijímat finanční ani jiné úplatky, zneužívat informace, které mají o firmě, jejích konkurentech nebo dalších stranách. Úplatky a jiné pozornosti nesmí řádný zaměstnanec firmy ani nabízet. Často je také etickým kodexem ošetřen střet zájmů. Zaměstnanec má nadřadit zájem firmy svému vlastnímu. Nesmí tudíž podnikat v podobném odvětví, kde by

³¹Srov MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0 S. 72,73

³² Srov MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. S 72,73

³³ Tamtéž

³⁴ Tamtéž

mohl být konkurencí firmě, která jej zaměstnává, případně zneužít znalostí a informací získaných u zaměstnavatele. Pokud by ke konfliktu zájmu dojít mělo, je zaměstnanec povinen na tuto možnost nadřízeného upozornit. Některé firmy upravují jako možný střet zájmu i obchodní vztahy s firmami, kde je v představenstvu nebo vyšším managementu rodinný příslušník jejich zaměstnance.³⁵

2.5 Globální měřítko etických kodexů

V globálním měřítku by se nadnárodní firmy měly řídit několika zásadními principy.

- a. *Nenarušovat národní suverenitu státu, ve kterém společnost podniká.* To znamená respektování ekonomického, sociálního a historického rozvoje a tradic. Podnik (firma) se má řídit zvyklostmi daného státu.
- b. *Sociální rovnost.* Platová rovnost pohlaví, rasových a etnických skupin. (tento bod může být v některých zemích ve velkém rozporu s bodem a. Jedná se především o muslimské země.
- c. *Čestnost při obchodních transakcích.* Společnost se nemá účastnit korupce, „politických plateb“ a jiných netržních vztahů. V některých kulturách a státech se opět dostáváme k problému, kterým je „disproporce“ mezi body A a C. Na příkladu Číny je zřejmé, že bez známostí a konexí se na trhu neprosadí ani ten nejlepší výrobek. Tzv. princip Kuan-si („není důležité, co znáš, ale koho znáš“)³⁶ nezbytný pro každého, kdo chce v Číně obchodovat, spočívá ve vzájemném oplácení si různých laskavostí.³⁷
- d. *Respektování lidských práv a základních svobod.* Princip vycházející z hodnoty a důstojnosti, která by měla být vlastní každému člověku a z práv, která mají být pro všechny lidi stejná.³⁸

³⁵Srov MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0 S 73

³⁶ Cit *Hospodářské noviny* [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-22778800-kuan-si-ma-vetsi-vahu-nez-supervyrobek>

³⁷ Srov MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. S. 72,73

³⁸ Tamtéž S 73

3. Část - Etické kodexy firem

3.1 Česká spořitelna

Banka, která má v České republice největší síť poboček a bankovních automatů. S téměř 5 miliony klientů se jedná o největší českou banku. Společnost se orientuje na drobné klienty, malé a střední podnikatele, kteří oceňují především snadnou dostupnost. Česká spořitelna byla založena v roce 1825, v roce 2000 se stala členem rakouské bankovní skupiny Erste Group³⁹, která je od roku 1819 nejstarší a první rakouskou spořitelnou.

Česká spořitelna spoléhá spíše na svou tradici. Nenabízí produkty, které by byly charakterizovány nízkou nákladovostí nebo nízkými úroky. V porovnání s bankami, které se objevily na českém trhu nedávno, je podstatně méně flexibilní.⁴⁰

Česká spořitelna je zároveň vlastníkem dceřiných či akcionářem dalších společností.⁴¹

3.1.1 Etický kodex

Vztah k zákazníkům/klientům	„Poznej svého klienta“ je zásada, která umožní vybudovat důvěrné obchodní vztahy se znalostí klientových potřeb. Produkty, které jsou klientům nabízeny, odpovídají jejich potřebám a situaci. Jsou jim také poskytnuty informace o rizicích spojených s některými obchody. Zájmy určitých klientů nejsou upřednostňovány před jinými. Poradci obsluhují všechny klienty (kteří přišli na pobočku) bez ohledu na otevírací dobu a na požadavcích se začíná pracovat ještě tentýž den.
Vztahy mezi zaměstnanci	Společnost podporuje korektní, konstruktivní pracovní prostředí bez jakékoli diskriminace. Snaha o vytvoření

³⁹ Erste Group – nadnárodní bankovní společnost, mající pobočky, popř. dceřiné společnosti v 7 evropských zemích (Rakousku, České republice, na Slovensku, v Rumunsku, Maďarsku, Chorvatsku a Srbsku).

⁴⁰ Cit. Česká spořitelna [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/profil-ceske-sporitelny-d00014413>

⁴¹ Česká spořitelna: Dceřiné společnosti [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/dcerine-spolecnosti-d00014299>

	atmosféry důvěry, úcty a spolupráce.
Vztah k životnímu prostředí	Společnost se snaží minimalizovat dopady své činnosti na životní prostředí. To je zohledňováno i při uzavírání obchodů. Klienti jsou posuzováni také z ekologicky a sociálně zodpovědného jednání
Dodržování norem a zásad chování	V kodexu je zmíněno slušné chování a vhodné oblékání při kontaktu s Klienty. Zaměstnanci jsou také povinni znát finanční produkty nabízené ČSOB.
Nakládání s informacemi	Informace, které se týkají klienta, jsou ochraňovány před nepovolanými osobami a o věcech klienta se nehovoří před nezainteresovanou třetí stranou. S osobními údaji se nakládá podle příslušných právních předpisů a jsou chráněny proti neoprávněnému použití a zveřejnění.
Zneužití postavení	Zájmy společnosti nejsou nadřazeny zájmům klienta. Společnost nezneužívá postavení a nevnučuje nerovné a nespravedlivé podmínky.
Sociální odpovědnost	Společnost přijímá společenskou odpovědnost, plní závazky a sliby vůči klientům a vidí pozitivně budoucnost. K tomu patří i poučení se z vlastních chyb.
Boj proti korupci	Společnost chrání své dobré jméno a dobré jméno celé finanční skupiny. Nezneužívá postavení a důvěrných informací ve svůj prospěch ani ve prospěch jiné fyzické či právnické osoby.
Konflikt zájmů	Osobní a rodinné zájmy zaměstnance nemají být v konfliktu se zájmy finanční skupiny. Zaměstnanci odmítají rozhodovat v případech, kdy by byla ohrožena jejich nestrannost a vyvarují se přijímání nebo poskytování úplatků v jakékoli formě.

Zdroj: Česká spořitelna: Dceřiné společnosti [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/dcerine-spolecnosti-d00014299>

3.2 Deutsche Bank

Deutsche Bank je největší a nejvýznamnější německou bankou, založenou v roce 1870 se sídlem ve Frankfurtu nad Mohanem. Jejím hlavním zakladatelem byl Albert Delbrück, ke kterému se přidalo ještě několik soukromých bankéřů, koncesi jim udělila Pruská vláda. Vedení si bylo vědomo potřeby mezinárodního zastoupení a velmi brzy otevřelo několik poboček (i v Asii – Šanghai a Jokohamě, v Turecku se banka podílela na stavbě železnice v Anatolii). Banka se od počátku zabývala podporou nových technologií, elektroprůmyslu, hutnictví, mezinárodního obchodu atd. Spojovala se s regionálními bankami a v roce 1914 byla tehdejším listem Frankfurter Zeitung označena za největší banku na světě. Období obou světových válek bylo i proto pro společnost poměrně těžké. Během 2. světové války byla banka coby instituce plně ve službách nacistického režimu a využívala jeho expanze. Po válce nastalo období nejistoty, firma se pohybovala na hraně existence a rozdělila se na 10 menších bank, ty se opět 1957 spojili do Deutsche Bank. Poté nastala doba velkých proměn a rozvoje na rychle rostoucích trzích. V současnosti působí DB nejen v Evropě, ale i na Americkém kontinentu, v jižní Asii a Africe. Snaží se být globální bankou, která se orientuje na klienta a jeho potřeby. Koncern je se svými investicemi činný po celém světě.⁴²

3.2.1. Etický kodex

Vztah k zákazníkům/klientům	Klient je tím hlavním pro společnost, která usiluje o jeho důvěru. Snaží se porozumět jeho potřebám a co nejlépe je naplnit. Banka a klient jsou partneři, kteří mají společné hodnoty.
Vztah k zaměstnancům, managementu	Banka usiluje o úspěch tím způsobem, že podporuje výkony a talent zaměstnanců. Podporuje otevřenou komunikaci a konstruktivní kritiku. Hodnoty pro dosažení společných cílů jsou spolupráce, respekt, důvěra. Podpora „diversity“ nejen v pracovním prostředí,

⁴² Deutsche Bank Geschichte [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:

<https://www.db.com/company/de/media/Deutsche-Bank-Geschichte--Chronik-von-1870-bis-heute.pdf>

	kde dlouholetí pracovníci přináší své znalosti a mladí pracovníci nápady a znalost moderních technologií. ⁴³
Vztah k životnímu prostředí	Banka se podílí na ochraně přírodních zdrojů a zohledňuje ji při svých podnikatelských plánech. Svými projekty chce pomoci rozvoji, který nepoškozuje klima, v první řadě se jedná o podporu energeticky obnovitelných zdrojů. Spolupracovníci se snaží nakládat šetrně s přírodními zdroji a neznečišťovat přírodu. (Např. videokonference místo služebních cest). ⁴⁴
Dodržování norem a zásad chování	Banka se neřídí jen tím, co je zákonné, ale i tím, co považuje za správné.
Sociální odpovědnost	Banka přebírá sociální zodpovědnost, podporuje podnikání, které rozvažuje šance a rizika. Se zdroji se nakládá s rozvahou.
Odpovědné řízení rizika	Hodnoty pro akcionáře tvoří takovým způsobem, že upřednostňujeme dlouhodobý úspěch před krátkodobým ziskem.

Zdroj: Deutsche Bank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:

https://www.db.com/cr/de/konkret-kulturwandel.htm#tab_unternehmenswerte

3.3 Komerční banka

Komerční banka se vyčlenila v roce 1990 z bývalé Státní banky Československé a od roku 2001 je členem mezinárodní společnosti Sociétés Générale. Bankovní skupina působí ve střední a východní Evropě. Sociétés Générale sebe samu definuje jako společnost, která dbá na zájmy celého lidského společenství a snaží se napomoci rozvoji hospodářské, sociální a ekologické oblasti. Jako nadnárodní společnost uznává a respektuje hodnoty

⁴³ Deutsche Bank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.db.com/cr/de/konkret-diversity-management.htm>

⁴⁴ Deutsche Bank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.db.com/cr/de/umwelt/index.htm>

vyjádřené všeobecnou deklarací práv, úmluvou Mezinárodní organizace práce, Úmluvou o ochraně světového kulturního a přírodního dědictví.

Z tohoto důvodu zavádí Komerční banka procesy „jejichž cílem je omezit potenciální negativní dopady spojené s transakcemi a klienty“. Klienti jsou posuzováni také na základě ekologicky a sociálně zodpovědného jednání.⁴⁵

Komerční banka dbá na zodpovědné řízení rizik a transparentnost. Všem zaměstnancům KB jsou také dána závazná pravidla proti korupci.

3.3.1 Etický kodex

Vztah k zákazníkům/klientům	„Poznej svého klienta“ je zásada, která umožní vybudovat důvěrné obchodní vztahy se znalostí klientových potřeb. Produkty, které jsou klientům nabízeny, odpovídají jejich potřebám a situaci. Jsou jim také poskytnuty informace o rizicích spojených s některými obchody. Zájmy určitých klientů nejsou upřednostňovány před jinými.
Vztahy s konkurencí	Komerční banka konkuruje kvalitou svých služeb. Snaží se zakládat dlouhodobé a oboustranně výhodné vztahy. Neustále dochází ke zlepšování kvality nabízených finančních řešení a podpoře profesionality zaměstnanců.
Vztah k životnímu prostředí	Společnost se snaží minimalizovat dopady své činnosti na životní prostředí. To je zohledňováno i při uzavírání obchodů. Klienti jsou posuzováni také z ekologicky a sociálně zodpovědného jednání.
Dodržování norem a zásad chování	Zaměstnanci mají vykonávat svou práci čestně, slušně, svědomitě a v dobré víře. Rozhodují se objektivně a na základě skutkové podstaty, bez průtahů a vstřícně. Klient se nemá cítit jako prosebník.
Nakládání s informacemi	Ochrana údajů a informací probíhá v souladu s platnými právními předpisy. Soukromí klienta je respektováno a jsou od něj požadovány pouze takové informace, které

⁴⁵ Cit Komerční banka [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.kb.cz/cs/o-bance/spolecenska-odpovednost/zodpovedne-financovani/>

	jsou nutné k obsluze dotyčného.
Zneužití postavení	Zaměstnanci nesmí zneužít svého postavení ani znalostí a musí se vyvarovat nátlaku, který by mohl ovlivnit jejich nestrannost.
Vztah nadřízený podřízený, podezření	Každý zaměstnanec má právo a povinnost upozornit na podezřelé okolnosti a situace odporující pravidlům.
Konflikt zájmů	Zaměstnanci se musí vyvarovat všech činností, kdy by mohlo dojít ke střetu zájmů s klienty nebo KB. O skutečnosti je potřeba informovat nadřízeného.
Odpovědné řízení rizika	KB chrání svěřené prostředky klientů a to v nejvyšší možné míře, odpovědně uvěřuje a monitoruje rizika.

Zdroj: Commerzbank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: https://www.commerzbank.de/media/nachhaltigkeit/viii_daten_fakten/berichte/CR-Bericht_2013_de_pp.pdf, KB [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.kb.cz/cs/o-bance/spolecenska-odpovednost/>

3.4 Škoda Auto

Značka má svůj počátek ve spolupráci průmyslníků Václava Laurina a Václava Klementa, kteří roku 1895 vyráběli jízdní kola značky Slávia a později začali jako jedni z prvních na světě vyrábět motocykly. Uvedením automobilu Voiturette A' a spojením s podnikem Škoda Plzeň došlo ke vzniku jedné z nejstarších automobilek na světě. Činnost automobilky nebyla přerušena ani oběma světovými válkami ani nástupem socialismu (ikdyž byl podnik v padesátých letech krátce přejmenován na Závody Vladimíra Ilijiče Lenina, což se negativně promítlo propadem exportu na západní trhy) a centrálně plánovaného hospodářství. V roce 1991 přešla Škoda do vlastnictví skupiny Volkswagen.⁴⁶

3.4.1 Etický kodex

Vztah k zaměstnancům, managementu	Podpora osobního a profesního rozvoje zaměstnanců. Podpora investic určených na rozvoj zaměstnanců. Společnost slibuje vedení konstruktivního dialogu se zástupci zaměstnanců (odbory) bez upřednostňování či znevýhodňování jedné ze stran.
-----------------------------------	--

⁴⁶ Škoda [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: <http://cs.skoda-auto.com/company/history/company-history>

Vztahy s konkurencí	Společnost konkuruje kvalitou, hodnotou produktů a služeb. V konkurenčním prostředí omítá jakékoli korupční praktiky a zkreslování hospodářské soutěže.
Vztah k životnímu prostředí	Společnost nese odpovědnost za zlepšování ekologičnosti produktů a snižování náročnosti na přírodní a ekonomické zdroje. (To se týká aut, která jsou vyráběna téměř po celém světě). Zaměstnanci jsou povinni účelně a úsporně používat přírodní zdroje.
Dodržování norem a zásad chování	Dbání na dobrou pověst skupiny Škoda Zaměstnanec se chová a jedná tak, aby nepoškodil společnost.
Nakládání s informacemi	Jednou z hlavních zásad je ochrana tajných a osobních dat všech, kdo byli a jsou se společností v kontaktu. (dodavatelé, zaměstnanci, zájemci o práci,...). Údaje jsou zpracovávány v souladu s právem a dotčená osoba má právo na vyslovení nesouhlasu se zpracováním informací, vysvětlení, blokování a likvidaci údajů. Společnost se zavazuje ochraňovat informace, aby nedošlo k neoprávněnému externímu nebo internímu využití. Informace ohledně společnosti Škoda/Volkswagen jsou sdělovány pouze těm, kterých se týkají.
Bezpečnost při práci	Společnost nese odpovědnost ze zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Zajišťuje ochranu zdraví podle platných předpisů daného státu a vnitřní politiky skup. Škoda na ochranu zdraví.
Sociální odpovědnost	Respekt a podpora lidských práv. Odmítání, povinné a dětské práce. Rovné zacházení pro všechny, bez ohledu na etnický a sociální původ, pohlaví, náboženství či politické přesvědčení. Zaměstnanci jsou povinni zdržet se projevů diskriminace.
Vztah nadřízený podřízený	Nadřízený nese odpovědnost za zaměstnance a má jim být vzorem. Vztahy mají fungovat na vzájemném respektu. Nadřízený má předcházet nepřijatelnému chování. Obě

	strany mají povinnost se vzájemně informovat o relevantních věcech.
Konflikt zájmů	Soukromé zájmy a zájmy společnosti nemají být v konfliktu. Pokud dojde ke konfliktu zájmů, je to zaměstnanec povinen nahlásit svému nadřízenému.
Boj proti korupci	Zaměstnanci nesmí využívat kontakty získané ve společnosti k vlastnímu nebo cizímu prospěchu. Nesmí přijímat finanční, nebo jiné výhody, které by mohly ovlivnit rozhodování.
Sponzoring	Poskytování peněžních prostředků na podporu kultury, vědy, vzdělávání a sportu. Dary jsou dokumentovány a poskytovány transparentně.
Prosazování zájmů	Plánování a prosazování zájmů společnosti probíhá s ohledem na přání různých zájmových skupiny a s cílem získat podporu. Společnost respektuje právo na informace, nezávislost médií a ochranu osobních práv. Zaměstnanci a společnost používají pouze legální prostředky pro dosažení svých cílů.
Odměna za práci	Odměna za odvedenou práci odpovídá nejméně minimálnímu příjmu daného státu, nebo minimálnímu příjmu v daném odvětví.

Zdroj: Škoda [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/compliance/cs/coc-2012.pdf>

3.5 Volkswagen AG

Německá automobilka, založená roku 1937 ve Wolfsburgu. Založení této automobilky v Německu bylo prosazováno vedením NSDAP, dokonce samotným Adolfem Hitlerem. Společnost se jmenovala Gesellschaft zur Vorbereitung des Deutschen Volkswagens mbH, o rok později byla přejmenována na Volkswagen GmbH. Cílem byla výroba automobilů, které si měl moci dovolit každý pracující. Konstrukcí prvního auta (VW Brouk) byl

pověřen Ferdinand Porsche, rodák z Vratislavic nad Nisou, jehož syn později založil vlastní automobilku Porsche.⁴⁷

Během druhé světové války se firma orientovala také na zbrojní výrobu. Firma využívala ve velkém (asi 2/3 pracujících) vězňů a občanů okupovaných zemí nasazených na nucené práce. V padesátých letech expandovala firma do zahraničí – Brazílie, Austrálie, Asie. Koncem 20. stol. zavádí společnost na trh nové technologie a nakupuje majoritní podíly akcií dalších automobilek jako např. Seat, Česká Škoda auto nebo Scania – výrobce nákladních vozidel.⁴⁸

V roce 2015 se společnosti nepříjemně dotkl skandál, ve kterém vyšlo najevo manipulování se softwarem dieselových motorů a porušování emisních limitů. Na tento incident burza reagovala prudkým propadem akcií.⁴⁹

3.5.1 Etický kodex

Vztah k zaměstnancům, managementu	Společnost uznává právo každého zaměstnance být v odborech, případně zastupovat zaměstnance. Všem je umožněn profesní a osobní růst. Společnost investuje do zvyšování kvalifikace a kompetencí zaměstnanců.
Vztahy s konkurencí	Společnost konkuruje kvalitou, hodnotou produktů a služeb. V konkurenčním prostředí odmítá jakékoli korupční praktiky a zkreslování hospodářské soutěže. Při uzavírání obchodů je dbáno na férové dohody a nezakreslování hospodářské soutěže (tzn. s konkurencí se nedomlouváme na ceně, kapacitách, předstíraných nabídkách, rozdělení zákazníků nebo oblastí, ve kterých podnikáme,...). Od obchodních partnerů požadujeme převzetí zodpovědnosti a férové konkurence.
Vztah k životnímu prostředí	Společnost nese odpovědnost za zlepšování ekologičnosti

⁴⁷ Volkswagen: Aktiengesellschaft [online]. [cit. 2017-04-08]. Dostupné z:

<https://www.volkswagenag.com/en/group/history.html>

⁴⁸ Volkswagen: Aktiengesellschaft [online]. [cit. 2017-04-08]. Dostupné z:

<https://www.volkswagenag.com/en/group/history.html>

⁴⁹ E15.cz [online]. [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/byznys/prumysl-a-energetika/emisni-skandal-volkswagen-svolal-v-cesku-prvnich-tisic-aut-1295665>

	produktů a snižování náročnosti na přírodní a ekonomické zdroje. Tím dochází k rozšiřování pokročilých technologií do světa. Zaměstnanci jsou povinni účelně a úsporně používat přírodní zdroje.
Dodržování norem a zásad chování	Každý zaměstnanec je povinen se chovat tak aby nepřivodil společnosti škodu. Společnost uznává a podporuje dodržování mezinárodně uznaných lidských práv.
Nakládání s informacemi	Ochrana osobních a tajných dat je základem vztahů společnosti a veškerých osob, které přijdou se společností do styku. Údaje jsou zpracovávány transparentně v souladu s právem a dotčená osoba má právo na vyslovení nesouhlasu se zpracováním informací, vysvětlení, blokování a likvidaci údajů. Společnost a každý zaměstnanec se zavazují ochraňovat informace, aby nedošlo k neoprávněnému externímu nebo internímu využití. Informace musí být zajištěny způsobem, který odpovídá jejich důvěryhodnosti. Zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost a údaje sdělovat pouze tomu, komu náleží.
Bezpečnost při práci	Společnost ručí za bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Zajišťuje ochranu zdraví podle platných předpisů daného státu a vnitřní politiky koncernu Volkswagen na ochranu zdraví.
Sociální odpovědnost	Společnost odmítá jakoukoli nucenou, povinnou nebo dětskou práci. Minimální věk pro vstup do zaměstnaneckého poměru je dán státní legislativou. Rovné zacházení pro všechny, bez ohledu na etnický a sociální původ, pohlaví, náboženství či politické přesvědčení. Zaměstnanci jsou povinni se zdržet diskriminace. Každý spolupracovník je hodnocen na základě své kvalifikace a schopností.
Vztah nadřízený -- podřízený	Nadřízený nese odpovědnost za zaměstnance a má jim být

	<p>vzorem. Vztahy mají fungovat na vzájemném respektu. U nadřízených se předpokládá důvěra v podřízené, v realistické pracovní cíle, schopnost nést odpovědnost. Nadřízený oceňuje výkony spolupracovníků. Nadřízený má předcházet nepřijatelnému chování. Obě strany mají povinnost se vzájemně informovat o relevantních věcech.</p>
Konflikt zájmů	<p>Zájmy zaměstnance nemají být v konfliktu se zájmy firmy. Vzniku takových situací je potřeba předcházet, proto má koncern k dispozici vnitřní směrnice, poradenství a protikorupční kontrolní systém.</p>
Boj proti korupci	<p>Zaměstnanci nesmí využívat kontakty získané ve společnosti k vlastnímu nebo cizímu prospěchu. Nesmí přijímat finanční nebo jiné výhody, které by mohly ovlivnit rozhodování. Zaměstnanci a obchodní partneři jsou povinni se informovat o interních pravidlech, aby se předešlo právním následkům. V případě podezření protiprávního nebo korupčního jednání se má každý spolupracovník obrátit na představeného, který je odpovědný ve věci korupce.</p>
Sponzoring	<p>Sponzorské dary dává společnost dobrovolně a bez očekávání protiplnění. Předávání probíhá v souladu se zákonem.</p> <p>Dary jsou určeny na podporu vědy, výzkumu, kultury, sportovních a sociálních věcí, záležitostí. Vše probíhá transparentně a dokumenty jsou dohledatelné. Společnost neposkytuje dary, které by mohly poškodit její dobrou pověst.</p>
Prosazování zájmů	<p>Plánování a prosazování zájmů společnosti probíhá s ohledem na přání různých zájmových skupin a s cílem získat podporu.</p> <p>Společnost respektuje právo na informace, nezávislost médií a ochranu osobních práv. Zaměstnanci a společnost používají pouze legální prostředky pro dosažení svých cílů.</p>

Odměna za práci	Odměna za odvedenou práci odpovídá nejméně minimálnímu příjmu daného státu, nebo minimálnímu příjmu v daném odvětví.
-----------------	--

Zdroj: *Volkswagen* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:

http://nachhaltigkeitsbericht2014.volkswagenag.com/sites/default/files/dd_online_link/de/09_Verhaltensgrundsaeetze.pdf

3.6 Siemens

Společnost byla založena roku 1847 v Berlíně Wernerem von Siemens. Díky zlepšení telegrafu a dalším vynálezům se firma rychle rozšířila do celého světa. Roku 1890 byly otevřeny i první pobočky na území dnešní České republiky. Siemens poté kromě vlastních projektů, jako např. výstavby elektráren, kupoval z generovaného zisku další společnosti. Jednou z nich je i Osram – zabývající se výrobou svítidel a žárovek. Siemens se podílel na výstavbě i tak velkých zakázek jako budování Indo-evropské telegrafní linky, pokládání Transatlantického kabelu a dalších. V Praze a Olomouci firma budovala tramvajový provoz. Po první světové válce se stal Siemens jedním z největších koncernů zabývajících se produkcí elektra.⁵⁰

Během druhé světové války byla společnost Siemens jednou z těch, které využívaly pro nucenou práci vězně z koncentračních táborů. Jednu z továren měla dokonce přímo v areálu Osvětimi – Březinky. Získávala strategické státní zakázky a podílela se také na realizaci velkých projektů (např. stavba Aténské metra).⁵¹

Koncern nyní působí ve 200 zemích světa a zabývá se elektrifikací, automatizací a digitalizací. Úspěšně vyvíjí a uvádí na trh nové technologie v oblasti elektrotechniky, nových softwarů, zdravotnických zařízení a podobně.⁵²

Česká a německá verze etického kodexu je téměř totožná.

⁵⁰ *Siemens* [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://www.siemens.com/history/de/>

⁵¹ *Wikipedie* [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <https://de.wikipedia.org/wiki/Siemens>

Návštěva KZ Ravensbrück

⁵² *Siemens* [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z:

http://w5.siemens.com/web/cz/cz/corporate/portal/home/o_nas/pages/profil_spolecnosti.aspx

3.6.1 Etický kodex

Vztah k zaměstnancům, managementu	Zaměstnanci musí dodržovat zákony státu, ve kterém pracují. Spolupracovníci dbají na to, aby jejich chováním nebylo poškozeno dobré jméno firmy.
Vztahy s konkurencí	Svobodné podnikání je předpokladem rozvoje, a to i po sociální stránce, každý zaměstnanec je povinen ho dodržovat. Společnost se nedomlouvá s konkurencí na ceně, distribuci, dělení zisku, rozdělení dodavatelů, zdánlivých nabídek atd. ani jinak neovlivňuje konkurenty. Spolupracovníci se neúčastní podnikové špionáže, odposlouchávání nebo jiných způsobů, jak získat obchodně důležité informace.
Vztah k životnímu prostředí	Siemens se podílí na ochraně životního prostředí a ochraně přírodních zdrojů, a to ve všech zemích, kde podniká. Dodržuje přitom nejen zákony státu, ale i vlastní standardy, která tyto zákony přesahují. Jsou si vědomi zodpovědnosti, kterou obnáší demografické a klimatické změny a omezené zdroje.
Boj proti diskriminaci	Společnost podporuje různorodost, která podporuje identitu společnosti. Zaměstnává muže a ženy bez ohledu na barvu pleti, původ náboženství, věk, etnický nebo sociální původ. Tento princip zachovává společnost ve všech zemích, kde podniká.
Dodržování norem a zásad chování	Společnost nastavila vysoké etické a právní zásady, kterými se musí řídit nejen zaměstnanci, ale i externí partneři. Dbalost zákona, všestranný respekt, upřímnost a integrita jsou základem. Společnost zhotovuje takové produkty, které odpovídají normám týkajícím se životního prostředí a zdraví.
Nakládání s informacemi	Otevřená a efektivní komunikace s investory, spolupracovníky, obchodními partnery,... je zapotřebí. Siemens se zavazuje poskytovat v tomto směru kompletní a

	<p>nezkreslené údaje, jednat transparentně a podle zákona a standardů. Na důvěrné informace se vztahuje mlčenlivost. Také neveřejné informace týkající se spolupracovníků, dodavatelů a dalších, kdo jsou v kontaktu s firmou, podléhají ochraně údajů. To platí i pro elektronická data.</p>
Bezpečnost při práci	<p>Prioritou společnosti je zdraví a bezpečnost zaměstnanců při práci, k této bezpečnosti musí přispívat každý jednotlivec. Pracovní prostředí musí odpovídat normám. K bezpečnosti přispívá řízení bezpečnosti, plánování a zařizování pracovního prostředí.</p>
Sociální odpovědnost	<p>Ochrana zdraví je pro společnost prioritou. Produkty a systémy vyvíjené Siemensem mají zlepšit životné podmínky na celém světě. To se týká hl. klimatu, dostupnosti pitné vody, podpory mobility a dostupnosti energií.</p>
Vztah nadřízený - podřízený	<p>Nadřízení mají povinnost dozírat a organizovat, zároveň nesou odpovědnost za své podřízené. Musejí jít příkladem, získat si uznání, důležité je dodržování směrnic a jejich etické chování. Musejí udávat jasné a realistické cíle a být příkladem při jejich dosahování. Zaměstnancům je poskytnuta dostatečná svoboda rozhodování a zodpovědnost, které nejsou zbaveni ani odpovědností nadřízeného.</p>
Konflikt zájmů	<p>Zaměstnanci jsou povinni rozhodovat v nejlepším zájmu společnosti. Střet zájmu nastane v případě, že jsou upřednostněny osobní nebo jiné zájmy. Pokud by k takové situaci mělo dojít, je zaměstnanec povinen okolnosti hlásit. Spolupracovníci nemají právo zadávat soukromé zakázky firmám, které vykonávají nějakou činnost pro Siemens. Nesmějí také podnikat v činnosti, která by byla konkurenční Siemensu.</p>

Boj proti korupci	Společnost vyhrává zakázky díky kvalitě a ceně inovativních produktů, ne díky poskytování výhod. Žádný ze spolupracovníků nesmí nabízet nebo přijímat jakékoli finanční či nepeněžní výhody, které by mohly ovlivnit rozhodování. To musí probíhat v souladu s interními směrnicemi Siemensu. Obchodní partneři mají být seznámeni s firemními směrnicemi týkajícími se boje proti korupci.
Sponzoring	Siemens neposkytuje sponzorské dary politickým stranám. Dary jsou poskytovány na podporu vědy, vzdělání, umění, kultury a speciálně na humanitární projekty. Dary, které podporují firemní reklamu nebo jsou na bázi členských příspěvků, se nepočítají jako sponzoring (např. dary jednotlivcům, výdělečně orientovaným firmám, dary převáděné na soukromé účty, případně takové, které by poškodily jméno firmy). Sponzoring probíhá transparentně, příjemce a způsob využití musí být znám.
Dodržování mezinárodních úmluv	Siemens je nadnárodní společnost, proto dodržuje kromě státních zákonů i smlouvy a doporučení mezinárodních organizací, jako např. dodržování všeobecných lidských práv (OSN), prohlášení ILO ⁵³ týkající se sociální politiky a práv pracovníků, Agendu 21 ohledně ochrany životního prostředí, konvence boje proti korupci,...
Placení daní	Společnost se zavazuje dodávat úplné a nezkreslené informace finančním a daňovým úřadům. Ty mohou potom snáze pochopit daňovou strategii společnosti. Dodržování zákonů a platných předpisů je automaticky povinností. To platí jak v národnostním, tak v nadnárodním měřítku. O vše se stará daňový tým.
Odměna za práci	Nebylo v textu zmíněno.

Zdroj: *Siemens* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:

<http://www.siemens.com/about/sustainability/de/nachhaltigkeit-bei-siemens/interne-richtlinien.php#toc-2>

⁵³ International Labour Organization

Siemens Business Conduct Guidelines [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: http://www.siemens.com/about/sustainability/pool/cr-framework/business_conduct_guidelines_d.pdf

3.7 Bosch

Společnost byla založena roku 1886 Robertem Boschem ve Stuttgartu jako závod zabývající se jemnou mechanikou a elektrotechnikou. Jako první uvedla na trh nízkopaměťové magneto a stacionární motory. Ty jsou využity u motorových vozidel. Koncem 19. stol. dochází k rozšíření firmy mimo Německo, do Velké Británie. Od začátku 20. stol. firma expandovala i do USA a rozšířila se dále po Německu. Po celou dobu svého působení přicházela firma Bosch s inovativními technologiemi a produkty, které výrazně ovlivnily lidský život. V současnosti se jedná například o hybridní pohony do aut a pohony pro elektrocola. Bosch – Gruppe je v současnosti jedna z největších světových firem v oblasti technologií a poskytování služeb, zároveň vlastní různé další společnosti.⁵⁴

3.7.1 Etický kodex

Vztah k zaměstnancům, managementu	Úkolem každého spolupracovníka je snaha o ochranu člověka, životního prostředí a přírodních zdrojů.
Vztahy s konkurencí	S mottem „Kvalita je naším nejlepším zbožím“ ⁵⁵ poskytuje firma produkty vysoké kvality a usiluje o jejich zlepšení. Spolupracovníci se řídí pravidly hospodářské soutěže a dodržují zákony. Není přípustné rozdělení zákazníků, domluva týkající se stanovení cen, dodavatelů, dohoda o rozdělení trhu atd. Domluva a výměna informací je

⁵⁴ Bosch: Technik fürs Leben [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z:

http://www.bosch.de/de/de/our_company_1/our-company-lp.html

Bosch: Stvořeno pro život [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z:

http://www.bosch.cz/cs/cz/our_company_7/history_7/history.html

⁵⁵ Cit. Code of Business Conduct Grundsätze rechtmäßigen Verhaltens [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: https://assets.bosch.com/media/de/global/sustainability/strategy/vision_and_goals/Bosch-Code-of-Business-Conduct.pdf

	povolena pouze za účelem vědy, výzkumu a rozvoje.
Vztah k životnímu prostředí	Společnost si je vědoma své odpovědnosti nejen vůči životnímu prostředí, přírodě, ale i vůči příštím generacím. Hlavním cílem je šetrné nakládání s přírodními zdroji, neznečišťování prostředí a bezpečnost. Vedení společnosti má povinnost rozpoznat takové hrozby a následně se jich vyvarovat. Výroba probíhá s mottem: bezpečně – čistě – šetrně. ⁵⁶
Boj proti diskriminaci	Firma podporuje ženy, které se rozhodnou pro kariéru u firmy Bosch. Do roku 2020 by mělo být ve vedení firmy 30% žen. ⁵⁷
Dodržování norem a zásad chování	Ústavnost, legalita, placení daní, souhlas úřadů a zohlednění práva třetí strany jsou prioritou, kterou se řídí společnost i všichni její spolupracovníci. Nedodržení vede nezávisle na zákonném postihu i ke kázeňským důsledkům. Bosch usiluje o ochranu svých spolupracovníků (zaměstnanců), podnikatelů a partnerů. Produkty značky Bosch mají zlepšit kvalitu života a šetření přírodních zdrojů.
Nakládání s informacemi	Informace a bilance musí být úplné a odpovídat pravdě. S důvěrnými informacemi se zachází zákonným způsobem a ve prospěch firmy. Pracovníci jsou povinni zachovat mlčení i po rozvázání pracovního poměru.
Bezpečnost při práci	Pracoviště musí odpovídat zákonným standardům, týkajícím se zdraví, bezpečnosti, protipožární ochrany a ochrany životního prostředí.
Sociální odpovědnost	Forma tradičně přebírá společenskou odpovědnost, to je vidět i na způsobu zacházení se spolupracovníky, za něž

⁵⁶ *Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z:

https://assets.bosch.com/media/de/global/sustainability/strategy/management_and_organization/principles-of-work-safety-and-environmental-protection.pdf

⁵⁷ *Bosch Vision und Ziele* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z:

<https://www.bosch.com/de/nachhaltigkeit/strategie/vision-und-ziele/>

	nese firma zodpovědnost. Rovné šance a pracovní podmínky jsou základem. Společnost dodržuje také své závazky vůči dodavatelům. Kromě jiného se zabývá také blahem společnosti a podporou rovných šancí při vzdělávání.
Vztah nadřízený - podřízený	Každý spolupracovník má právo upozornit své nadřízené při zjištění, že došlo k porušení etického kodexu.
Konflikt zájmů	Je nepřípustné, aby zaměstnanec firmy podnikal (bez souhlasu Bosch) v odvětví, kde by mohl být konkurencí firmě Bosch. Pro uzavření smlouvy mezi firmou Bosch a firmou, ve které je ve vedení rodinný příslušník zaměstnance uzavírajícího smlouvu, je potřeba písemný souhlas.
Boj proti korupci	Úplatky, pokusy o ovlivňování dohod, smluv a podobně vedoucí k obohacení jedné osoby, jsou nepřípustné. Kdo se tímto způsobem pokusí ovlivnit zákazníka, dodavatele nebo zaměstnance, musí počítat s právními následky.
Sponzoring	Nadace Roberta Bosche se zabývá podporou zdraví, vzdělání, vědy, kultury a mezinárodního porozumění. Podporuje nejen své projekty, ale poskytuje podporu i projektům třetích stran. Firmy spadající pod Bosch poskytují v rámci své sociální angažovanosti finanční a nefinanční dary na podporu vědy, vzdělání, kultury a sociálních projektů.

Zdroj: *Code of Business Conduct Grundsätze rechtmäßigen Verhaltens* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: https://assets.bosch.com/media/de/global/sustainability/strategy/vision_and_goals/Bosch-Code-of-Business-Conduct.pdf

3.8 H&M

H&M - Hennes & Mauritz je oděvní společnost registrovaná ve Švédsku. Byla založena roku 1947 Erlingem Perssonem. Původně vyráběla pod značkou Hennes (švédsky její) dámskou módu, později koupil zakladatel i firmu Mauritz Widforss a začal také s prodejem pánského oblečení. Firmu následovně přejmenoval na Hennes & Mauritz. Společnost se

nejprve rozšířila v západní Evropě a Severní Americe, poté expandovala i na arabské a asijské trhy. Na designu produktů spolupracuje s nejrůznějšími návrháři (Karl Lagerfeld) a umělci.⁵⁸

H&M nevlastní žádné továrny na výrobu oblečení. Veškeré zboží dostává od subdodavatelů (700) z Evropy a Asie. Po celém světě se nacházejí kanceláře, které se starají o dodávky zboží pro obchodní řetězce a dbají na to, aby subdodavatelé dodržovali předpisy společnosti, dané mimo jiné i etickým kodexem. (Ty se týkají převážně kvality zboží a lidských podmínek pro pracovníky v továrnách subdodavatelů).⁵⁹

Počátek náhlého zájmu společnosti H&M o blaho pracovníků převážně ze zemí jihovýchodní Asie je možné podle mého názoru datovat od doby, kdy byly zveřejněny zprávy o zacházení s pracovníky subdodavatelů. Pobouření vyvolaly informace o zaměstnávání dětských dělníků,⁶⁰ vykořisťování, otrocké práci, neplacení daní,⁶¹ naprosto nevyhovujících pracovních podmínkách, bezpečnosti atd.⁶²

Tyto skandály, které velmi poškodily pověst společnosti, vedly k tomu, že se začalo více dbát na to, v jakých podmínkách, prostředí a za jaký plat vůbec dělníci subdodavatelů pracují. Považuji za smutné, že k něčemu takovému jsou nadnárodní firmy přinuceny ztrátou zisku a dobré pověsti místo toho, aby dbaly od počátku na etické a morální zacházení. Nyní k tomuto účelu vyčleňují pracovníky, kteří podnikají audity u subdodavatele a snaží se zajistit, že k obdobnému skandálu již nedojde. Je možné, že

⁵⁸ *The history of H&M Group* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: <http://about.hm.com/en/about-us/history.html>

⁵⁹ *H&M VÝROBA* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: https://career.hm.com/content/hmcareer/cs_cz/workingathm/what-can-you-do-here/corporate/production.html

⁶⁰ *E15.cz* [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/zahranicni/ekonomika/pro-h-m-sily-v-myanmaru-obleceni-ctnactilete-deti-1315911>

⁶¹ *Netzfrauen* [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://netzfrauen.org/2014/11/04/die-billige-masche-von-hm-die-karawane-zieht-weiter-made-in-ethiopia/>

Rozvojovka [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/akce/1463-zabranme-firme-h-m-aby-dale-podporovala-otroctvi.htm>

⁶² *Novinky.cz* [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/zahranicni/svet/219626-pozarsici-tovarny-v-bangladesi-uveznil-delnice-na-strese-budovy.html>

někdy budou tyto kontroly vedeny zájmem o člověka a ne strachem z minimalizace zisku.⁶³

Etický kodex je vypracován v anglickém jazyce a u ostatních verzí se jedná o překlady originálu, v případě rozporů překladu a originálu má vyšší váhu anglická verze. Společnost se snaží nabídnout módu a kvalitu za nejlepší cenu.

3.8.1 Etický kodex

Vztah k zaměstnancům	Zaměstnanci pracují maximálně 48 hodin a přesčasy nesmí překročit zákonem stanovené maximum, pokud není dáno, nesmí přesáhnout 12 hod. týdně. Přesčasy se vykonávají dobrovolně a musí být kompenzovány. Zaměstnanec má nárok na min. jednodenní volno za 7 dní.
Vztah k životnímu prostředí	Cílem společnosti je provádět veškerou činnost tak, aby bylo dosaženo sociálně, ekologicky a environmentálně udržitelného rozvoje. Díky tomu společnost podniká ve velkém za použití méně zdrojů, s tím souvisí i snaha o recyklaci použitého oblečení. Nízké ceny výrobků jsou dosaženy také kvůli efektivní logistice a vlastním skladům. Dodavatelé zabývající se barvením a praním jsou povinni nakládat s vodou podle zákonných postupů nebo podle směrnic BSR ⁶⁴ Watter group. Řídí se vždy přísnější normou.
Boj proti diskriminaci	Žádný zaměstnanec nesmí být diskriminován kvůli pohlaví, rase, barvě pleti, věku, těhotenství, náboženství, etniku, národnosti, nemoci nebo původu. Všichni zaměstnanci mají právo na písemnou smlouvu, ve které jsou informováni o svých právech a povinnostech.
Dodržování norem a zásad chování	„Gastarbeitři“ mají stejná práva jako domácí zaměstnanci. Se všemi se zachází s úctou a respektem. Jakékoli formy násilí a zneužívání nejsou akceptovatelné, to platí i pro

⁶³ H&M [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: http://www2.hm.com/cs_cz/customer-service/sustainability.html

⁶⁴ Business for Social Responsibility Watter Group

	obchodní partnery H&M.
Bezpečnost při práci	H&M očekává od svých obchodních partnerů, že bezpečnost zaměstnanců bude na prvním místě, že nebudou pracovat v nebezpečných budovách s nebezpečným zařízením, stroji.
Sociální odpovědnost	Společnost neakceptuje dětskou práci, tzn. zaměstnávání osob mladších 15 let, v některých regionech 14 nebo zákonem daného minima. H&M si je vědoma zneužití, které hrozí mladistvým pracovníkům (nedostatečné vzdělání, ohrožení vývoje, zdraví,...). Nucená nebo povinná práce, práce vězněných a nelegálních pracovníků není také akceptovatelná.
Prosazování zájmů	Společnost očekává, že obchodní partneři a dodavatelé budou dodržovat standardy H&M. Mezi hlavní patří transparence a kooperace, bez snahy o zkreslování při auditech. Cílem auditů je navržení lepších podmínek a jejich uvedení do praxe.
Přítomnost škodlivých látek	Kvůli zdraví a bezpečnosti zákazníků se omezuje používání chemických látek. H&M má seznam zakázaných látek, který překračuje rámec legislativních požadavků a dodavatelé jsou povinni ho dodržovat.
Odměna za práci u H&M	Odměna (plat) za práci je vyplácena přesně a pravidelně a to nejméně ve výši minimálního platu.
Odměna za práci u dodavatele	Společnost si je vědoma nízkých platů pracovníků, kteří vyrábí oblečení prodávané v H&M. H&M ovšem není vlastníkem ani provozovatelem továren, ve kterých se produkty vyrábí – nenastavuje tudíž výši platu vypláceného dělníkům. Společnost vypracovala plán mzdové strategie, která by umožnila vyšší platy. Nákupní strategie by zahrnovala revizi platů a komunikaci s odbory ve firmě dodavatele. H&M má vlastní auditory, kteří prověřují, zda dodavatel dodržuje etické a sociální požadavky společnosti.
Vztahy s dodavateli	Všichni obchodní partneři H&M a jejich subdodavatelé

	jsou povinni se seznámit s etickým kodexem H&M, dodržovat ho i platné zákony.
Monitoring	Obchodní partneři jsou povinni informovat H&M o tom, kde a jak jsou vyráběny jednotlivé produkty a o případných subdodavatelích. Všichni musejí umožnit i neočekávané audity ze strany H&M, přičemž poskytnou veškerou dokumentaci a informace.

Zdroj: *H&M* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://www2.hm.com/cs_cz/customer-service/sustainability.html, *H&M Verhaltenskodex (Code of Conduct)* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: http://about.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/RM_DOWNLOAD_CODEOFCONDUCT_PDF_GERMAN_1165868712113.pdf

3.9 Deichmann

Firma byla založena v Essenu roku 1888 Heinrichem Deichmannem, dodnes se jedná o rodinnou společnost. Nejprve se jednalo o jednu prodejnu obuvi, kde pracoval zakladatel se svou manželkou. Po jeho smrti vedl podnik syn, doktor medicíny, s matkou. Ten později zanechal lékařství a začal otevírat nové prodejny, kde nabízel dobrou obuv za výhodnou cenu. V osmdesátých letech převzala společnost Deichmann švýcarský obuvní řetězec. V 90. letech již pod novým vedením došlo k mezinárodní expanzi, jejíž financování zvládla firma z vlastních prostředků a bez nutnosti vstupu na burzu. Společnost vlastní především prodejny a obuv nakupuje cca ve 40 zemích světa. Kromě obchodu se také věnuje různým projektům sociálního rozvoje v Evropě, především v Německu, v Indii a v Tanzanii.⁶⁵

V současnosti má firma pořád své hlavní sídlo v Essenu v Porúří. Prodejny (3 800) se rozšířily do 24 zemí světa. Jedná se o největší evropskou firmu obchodující s obuví, s největší nabídkou na trhu. Cílem je prodávat módní obuv za dobrou cenu v odpovídající kvalitě. Firma prodává boty různých značek a stylů (např. Nike, Puma)⁶⁶

Ani společnosti Deichmann se nevyhnuly různé skandály týkající se zneužívání levné pracovní síly ze zemí třetího světa, nelidského zacházení s dělníky v podnicích

⁶⁵ *Deichmann* [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://corpsite.deichmann.com/cz-cs/spolecnost/historie/>

⁶⁶ *Deichmann* [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://corpsite.deichmann.com/unternehmen/>

subdodavatelů, práce s jedovatými materiály atd.⁶⁷ Je ironické, je-li takováto kauza spojována s někým, kdo v Evropě velmi dbá na svou dobrou pověst, zakládá a podporuje nadace a velmi se angažuje na poli sociálního rozvoje.

Obdobně jako u H&M došlo u společnosti Deichmann ke snaze o nápravu. Firma má vlastní kontrolory, kteří provádějí u subdodavatelů audit a dbají na to, aby s dělníky v továrnách bylo nakládáno jako s lidskými bytostmi a aby se zlepšila bezpečnost práce a jejich pracovní podmínky. Společnost trvá na tom, aby každý subdodavatel znal a dodržoval etický kodex.

3.9.1 Etický kodex

V etickém kodexu se upravuje především vztah společnosti a subdodavatelů. Ti se zavazují k plnění požadavků daných etickým kodexem.

Vztah k zaměstnancům	Zaměstnanci mohou opustit své pracoviště a pracovní poměr za podmínky dodržení zákonné lhůty. Nikdo jim nesmí násilím bránit. Ponižující zacházení, nátlak, tresty a napadání je zakázáno. Disciplinární řízení jsou vedena písemně. Od zaměstnanců nesmí být vyžadováno, aby pracovali více než 48 hod. týdně. V pracovním týdnu musí být zařazen minimálně 1 volný den. Zaměstnanci mohou pracovat přesčas, a to dobrovolně a za odměnu.
Vztah k životnímu prostředí	Obchodní partneři dodržují zákony a ustanovení týkající se ochrany životního prostředí. Stanovují vlastní směrnice týkající se ochrany životního prostředí a efektivního využití přírodních zdrojů. Volí takové postupy, které omezí škodlivý dopad na životní prostředí a na společnost. Odpad musí být likvidován správným způsobem.
Boj proti diskriminaci	Žádný zaměstnanec nesmí být obchodními partnery ani

⁶⁷ Siegel Online [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/schuh-kette-deichmann-muss-gift-skandal-zugeben-a-129172.html>

N-tv [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://www.n-tv.de/wirtschaft/Die-unsauberen-Methoden-der-Textilbranche-article13141261.html>

	<p>subdodavateli diskriminován kvůli pohlaví, rase, barvě pleti, věku, těhotenství, náboženství, etniku, národnosti, nemoci nebo původu. Zaměstnankyním se poskytuje minimálně zákonná ochrana před porodem a při mateřství. Propuštění těhotné je nepřipustné.</p>
Dodržování norem a zásad chování	<p>Subdodavatelé a obchodní partneři firmy Deichmann jsou povinni znát a dodržovat etický kodex společnosti Deichmann. V opačném případě dojde k rozvázání spolupráce.</p>
Nakládání s informacemi	<p>Obchodní partneři mají mít správné informace týkající se činnosti vlastního podniku. Tyto informace nesmí zkreslovat ani se jinak dopouštět klamavého jednání vůči společnosti Deichmann.</p> <p>Všichni zúčastnění ochraňují osobní údaje zaměstnanců, partnerů, spotřebitelů,... Shromažďování a využívání informací probíhá v souladu se zákonnými předpisy.</p>
Bezpečnost při práci	<p>Obchodní partneři a subdodavatelé jsou povinni zajistit bezpečné, čisté a zdravé pracovní prostředí. K tomuto účelu mají vyhrazeného pracovníka, který je odpovědný za zdraví a bezpečnost (mladiství, těhotné ženy a matky požívají zvláštní ochrany).</p>
Sociální odpovědnost	<p>Společnost zakazuje dětskou práci (děti do 15 let, v některých zemích je určena jiná věková hranice) a subdodavatelé ji nesmí přímo ani nepřímo využívat. Pokud k zaměstnávání dojde, musí subdodavatel těmto dětem umožnit navštěvovat školu a dát odpovídající podporu. Nucená práce (práce pod hrozbou trestu), povinná práce je nepřipustná. Při přijímacím řízení nesmí být od zaměstnanců vyžadována kauce nebo odevzdání dokladů.</p>
Boj proti korupci	<p>Společnost očekává, že se její obchodní partneři a subdodavatelé nepodílí na korupci, vydírání a jiných nekalých praktikách ovlivňujících hospodářskou soutěž.</p>

Přítomnost škodlivých látek	Škodlivé látky používají omezeně a v případě, že nepoškodí životní prostředí a spotřebitele. Když je možné se vyhnout jejich využití, nepoužijí se.
Odměna za práci u dodavatele	Mzda musí být odpovídající nejméně zákonnému minimu a vyplácena včas. Výše mzdy musí být dostatečná minimálně k uspokojení základních potřeb a umožňovat důstojný život. Disciplinární srážky nejsou přípustné.
Monitoring	Společnost usiluje o to, aby její obchodní partneři dodržovali etický kodex a požadavky v něm uvedené. Dodržování je prověřováno různými kontrolami. Pokud je zjištěno porušení, je dodavatel vyzván k nápravě a je mu poskytnut čas k její realizaci; pokud k tomu nedojde, je ukončena dodavatelská smlouva. Uzavřením zaměstnaneckého poměru nesmí dojít k nejistotě a sociálnímu nebo ekonomickému ohrožení zaměstnance.

Zdroj: *Deichmann* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: https://corpsite.deichmann.com/cz-cs/wp-content/uploads/sites/21/2016/04/DEICH_16_0131_CoC_CZ_final.pdf

4. Srovnání etických kodexů

4.1 Vztah ke klientům

Vztah ke klientům upravují z pochopitelných důvodů ve svých etických kodexech především banky. Upozorňují své zaměstnance, že mají vždy jednat ve prospěch klienta podle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Zájmy žádného z klientů se nesmí upřednostňovat. Finanční produkty, které svým klientům nabízí, musí odpovídat jejich potřebám a situaci. Nemají jim vnucovat nepotřebné služby výhodné pouze pro banku. Zaměstnanci jsou také povinni informovat o rizicích, která jsou s některými transakcemi spojena a podávat úplné a nezkreslené informace. Klient a banka mají být partneři, zaměstnancům se zdůrazňuje, že klient se nikdy nemá cítit jako prosebník, i když jde žádat o sebemenší půjčku.

Banky také zakazují zaměstnancům zneužít postavení, nebo informace, nebo znalosti, ať už ve svůj prospěch, nebo třetí strany. Je také zmíněno, že pro banky je důležitější dobré jméno a dlouhodobý úspěch než rychlý zisk. S financemi klientů se má nakládat odpovědně a banka má povinnost je chránit.

4.2 Vztahy s konkurencí

Kromě Deichman , H&M a Deutsche Bank upravují všechny firmy své vztahy s konkurencí pomocí etického kodexu. Banky konkurují kvalitou poskytovaných služeb a dlouhodobými, oboustranně výhodnými vztahy s klienty. Neustále se snaží zvyšovat kvalitu poskytovaných finančních řešení.

Automobilky konkurují kvalitou a hodnotou produktů a služeb, nemají zapotřebí, jak uvádí v etickém kodexu, uchýlovat se k nekalým obchodním praktikám. Firmy uzavírají férové smlouvy a nezkreslují hospodářskou soutěž. Od svých obchodních partnerů proto vyžadují obdobné jednání.

Siemens a Bosch zastávají přesvědčení, že svobodné podnikání je nenahraditelným předpokladem pro rozvoj. Proto se snaží o výrobu inovativních produktů vysoké kvality. Bosch razí heslo: „Kvalita je naším nejlepším zbožím.“ Firmy se zavazují, že se nebudou účastnit podnikové špionáže, ani se jinak snažit nelegální cestou dostat k informacím konkurence týkajících se obchodních strategií a technologií. S konkurenty se nechťejí

domlouvat na rozdělení trhu, dodavatelů, stanovení ceny a jiných způsobech zkreslujících hospodářskou soutěž. Za účelem výzkumu a rozvoje umožňují obě firmy výměnu informací a technologií.

4.3 Vztahy mezi zaměstnanci

Všechny firmy dávají zaměstnancům právo upozornit na nestandardní situace ve firmě, nebo na neetické či nezákonné chování kolegy nebo nadřízeného. Většina společností také podporuje rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců. Deutsche Bank ve svém kodexu zmiňuje přínos různorodého kolektivu pro banku, kdy starší zaměstnanci mají zkušenosti a mladší z pravidla lepší znalost práce s moderními technologiemi. Nedochází zde tak k prosazování mladých kolektivů.

Automobilky také zmiňují zodpovědnost, kterou má nadřízený za své podřízené, které má motivovat a být jim vzorem. Zároveň musí předcházet nepřijatelnému chování na pracovišti. Je zdůrazněno, že zaměstnancům je možné zadávat pouze takové činnosti, které jsou schopni realizovat. Odě společnosti také zmiňují mzdu pracovníků, která musí odpovídat nejméně minimální mzdě stanovené zákonem, nebo minimální mzdě obvyklé v daném odvetní.

Deichman a H&M, firmy, které mají sítě prodejen, ale sami nevyrábí, upravují ve svých etických kodexech vztahy subdodavatelů k jejich zaměstnancům. Vzhledem k tomu, že továrny dodavatelů se nacházejí převážně v rozvojových zemích, zmiňují i věci, které jsou v Evropě ošetřeny mimo jiné zákoníkem práce. Zakazují ponižující zacházení, fyzické a finanční tresty, nucenou práci, nátlak. Stanovují pracovní dobu a maximální délku přesčasů - za tyto musí pracovník dostat zapláceno. Subdodavatelé musí také poskytnout zaměstnancům minimálně jeden volný den v týdnu a nesmí jim zabraňovat opustit pracoviště. Dále je etickým kodexem upravena mzda, která musí být vyplácena minimálně jednou měsíčně a v takové výši, aby z ní mohl pracovník uspokojit základní potřeby a vést důstojný život. Její výše musí odpovídat přinejmenším minimu stanovenému zákony dané země.

4.4 Ochrana životního prostředí

Všechny firmy, jejichž etickými kodexy jsem se zabývala, řeší vztahy firmy k životnímu prostředí. Snaží se minimalizovat dopady své činnosti na životní prostředí, nakládat šetrně a efektivně s přírodními zdroji. Banky zohledňují ekologičnost projektů při

rozhodování, zda bude klientovi poskytnut úvěr, nebo ne. Firmy, které se zabývají výrobou, ať už automobilů, elektroniky nebo oděvů, usilují o snižování náročnosti produktů na přírodní zdroje. Snaží se inovovat své technologie, aby byli šetrnější vůči přírodě. Volkswagen a Siemens se snaží o rozšíření ekologických technologií do celého světa.

Deichman a H&M dbají na to, aby se jejich subdodavatelé řídili etickým kodexem a neznečišťovali přírodu. Barvy a jiné chemické prostředky použité v produktech nesmí být závadné a zdraví škodlivé pro člověka, nebo znečišťovat vodní toky. Módní společnosti se také snaží naučit klienty recyklaci oděvů a bot.

Je patrné, že firmy pocítují velkou zodpovědnost za současný stav životního prostředí a usilují o zlepšení situace a zavedení technologií, které nebudou poškozovat přírodu.

4.5 Dodržování norem chování

Přesto, že dodržování určitých norem chování je vyžadováno v kodexu každé firmy, jejich pojetí a praxe se velmi liší.

V etických kodexech bank se stanovuje, že zaměstnanci mají vykonávat svou práci slušně, čestně a svědomitě. Dále se k tomuto přidává rozhodování v dobré víře ve prospěch klienta. Který se nikdy nemá cítit jako prosebník, když přijde do banky.

Pro obě automobilky je velmi důležité, aby zaměstnanec svým chováním nepoškodil dobré jméno společnosti. Bosch a Siemens zdůrazňují požadavek dodržování zákonů a etického kodexu, kterým se řídí zaměstnanci firmy i obchodní partneři.

Deichman a H&M vyžadují dodržování etického kodexu od svých obchodních partnerů. Pokud by tito tak nejednali, bude vyžadována náprava, případně rozvázán obchodní vztah. Obě společnosti také upozorňují své subdodavatele na potřebu dodržování lidských práv a slušného zacházení s pracovníky.

4.6 Sociální odpovědnost

Firmy přijímají společenskou zodpovědnost bez výjimky. Rozdíl je patrný zvláště u firem, které využívají služeb dodavatelů z Asie (Deichman a H&M), jelikož blíže specifikují, co si pod pojmem společenské odpovědnosti představují. Jako např. zákaz nucené, povinné a dětské práce, rovné šance a pracovní podmínky pro všechny.

Společnosti také zdůrazňují minimální věk pro nástup do pracovního poměru, který se vždy řídí legislativou státu, ve kterém firma podniká.

Ostatní se snaží přispět svým dílem k dobrému rozvoji společnosti. Banky slibují podporu sociálně prospěšných projektů. Firmy zabývající se výrobou zase finančně podporují sociální projekty. Siemens a Bosch usilují o zlepšení kvality života lidí po celém světě za pomoci vývoje nových technologií. Siemens usiluje např. o dostupnou pitnou vodu pro všechny. Bosch podporuje rovné šance ve vzdělání.

4.7 Nakládání s informacemi

Ochrana údajů a informací a nakládání s nimi je pro všechny firmy velmi důležité. Kromě H&M je tento bod zmiňován v etických kodexech, nebo jako v případě Deutsche Bank ve vizi banky. Společnosti se zavazují k ochraně údajů podle platných právních předpisů. Od svých klientů a obchodních partnerů vyžadují pouze nezbytně nutné informace a respektují soukromí každého. Firmy se snaží zabránit možným externím i interním únikům informací a jejich možnému zneužití.

Automobilky uznávají právo každého na odmítnutí poskytnutí informací, případně jejich zpracování. Informace jsou sdělovány také pouze těm, kterých se týkají a zaměstnanci jsou vázáni mlčenlivostí.

Siemens, Bosch a Deichmann trvají na úplných a nezkreslených informacích, které jak poskytují tak i vyžadují od svých partnerů. Zmiňují povinnost mlčet i pro zaměstnance, který už s firmou rozvázal pracovní poměr.

4.8 Bezpečnost při práci

S výjimkou bank se všechny firmy zabývají otázkou bezpečnosti práce. Hlavně ve výrobním prostředí se jedná o důležité téma. Společnosti nesou zodpovědnost za zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců. Bezpečnost práce je upravována normami a platnými předpisy států. Automobilky k tomu navíc přidávají vlastní směrnice. Siemens upozorňuje své zaměstnance, že za bezpečnost odpovídá také každý jednotlivec.

Deichman a H&M požadují v etickém kodexu po svých subdodavatelích, aby zajistili dělníkům bezpečné, čisté a zdravé prostředí. H&M zakazuje dodavatelům nechávat zaměstnance pracovat v nebezpečných budovách (s neodpovídajícím stavem) s nebezpečnými stroji. Deichmann požaduje, aby měla firma subdodavatele speciálního

pracovníka zabývajících se bezpečností práce. Zvláštní ochrany se má dostávat mladistvým, těhotným ženám a matkám.

4.9 Boj proti diskriminaci

Společnosti podnikající ve výrobní sféře se zavazují bez výjimky k dodržování a podpoře lidských práv. Vyžadují rovné zacházení pro všechny, bez ohledu na etnický a sociální původ, pohlaví, náboženství či politické přesvědčení. Deichman a H&M výslovně zakazují propouštění těhotných žen. Zmiňují i právo všech pracovníků na slušné zacházení a písemnou pracovní smlouvu.

Zaměstnanci jsou povinni zdržet se diskriminace. Pracovníci jsou hodnoceni na základě své kvalifikace a schopností. Bosch usiluje o vyrovnaní poměru mužů a žen ve vedení firmy.

V etických kodexech bank chybělo vyjádření na téma zákazu diskriminace. Vzhledem k tomu, že jsem zpracovávala etické kodexy platící pro ČR a SRN, je možné předpokládat, že potírání diskriminace je považováno za samozřejmost.

4.10 Boj proti korupci

Boj proti korupci zmiňují ve svých etických kodexech automobilky a dále firmy Bosch, Siemens a Deichmann. Firmy se zavazují nepodílet se na korupci a jednání, které by zkreslovalo hospodářskou soutěž. Od svých obchodních partnerů požadují totéž. Vydírání, ovlivňování dohod a smluv, přijímání a poskytování úplatků je nepřípustné. Pracovníci těchto firem nesmí přijímat nebo poskytovat finanční nebo nefinanční dary, či poskytovat jiné výhody případným obchodním partnerům. Pokud někdo bude jednat proti tomuto bodu etického kodexu, musí počítat s právním postihem. Zaměstnanci také nesmějí využívat kontakty, které získali ve firmě k vlastnímu nebo cizímu prospěchu.

Banky se ve svých etických kodexech bojem proti tomu nezabývají. Uvádí se pouze, že zaměstnanci mají jednat tak, aby nepoškodili zájem klienta, který je nadřazený zájmu banky.

4.11 Konflikt zájmů

Konflikt zájmů je také bodem, kterému se snaží firmy ve svých etických kodexech předcházet. Všechny také upozorňují zaměstnance, že v takovém případě mají povinnost upozornit nadřízeného.

Banky zakazují zaměstnancům vykonávat činnost nebo rozhodovat v záležitostech klienta v případě, že by mohlo dojít ke střetu zájmů zaměstnancových se zájmy klienta nebo banky. V takových situacích má pracovník banky informovat nadřízeného a případ nebo klient bude předán jinému poradci.

Automobilky se podobnému střetu zájmů snaží předcházet pomocí vnitřních směrnic a nařízení.

Bosch a Siemens zakazují svým zaměstnancům podnikat v odvětví, kde by mohli být konkurencí svému zaměstnavateli. Pokud podnikají, nesmějí zadávat soukromé zakázky firmám, které jsou obchodním partnerem jejich zaměstnavatele. Bosch navíc ve svém kodexu uvádí zákaz uzavírání smluv s firmou, která má ve vedené rodinného příslušníka zaměstnance uzavírajícího smlouvu. V případě udělení výjimky je potřeba písemný souhlas.

4.12 Sponzoring

Společnosti Škoda, Volkswagen, Bosch a Siemens řeší ve svých etických kodexech i poskytování sponzorských darů. Tyto firmy poskytují finanční prostředky na podporu vědy, vzdělání, umění a kultury. Sponzoring musí probíhat transparentně a musí být znám účel využití podpory. Společnosti za takto poskytnuté dary neočekávají žádné protiplnění. Není poskytován organizacím a na účely, které by mohly poškodit dobré jméno firmy dárce.

Firma Bosch disponuje přímo za tímto účelem založenou nadací Roberta Bosche, která realizuje nejen své projekty, ale podporuje i projekty třetích stran. Nadace se zabývá mimo jiné i podporou mezinárodního porozumění.

4.13 Prosazování zájmů

Společnosti Škoda a Volkswagen se vyjadřují k posazování zájmů skupiny Volkswagen ve smyslu, že berou v potaz zájmy koncernu a priority různých zájmových

skupin. Pro své projekty se snaží získat podporu veřejnosti. Respektují právo na informace a ochranu osobních práv. Nesnaží se zprávy zkreslovat, ani omezovat nezávislost médií. Koncern a jeho zaměstnanci používají k prosazení vlastních cílů pouze legální prostředky.

H&M prosazuje své zájmy hlavně ve vztahu k subdodavatelům a jejich dodržování prověřuje pomocí auditů. Tímto zájmem je vytvoření lepších pracovních podmínek, jejich uvedení do praxe, dodržování pravidel transparency a dostávání nezkreslených údajů od dodavatelů.

4.14 Monitoring

Pro společnost Deichmann a H&M je monitoring důležitou součástí etického kodexu. K tomuto stavu vedly skandály, které poškodily dobré jméno obou společností, když se ukázalo, v jakých podmínkách jsou nuceni pracovat zaměstnanci jejich subdodavatelů. Obě společnosti vyžadují, aby subdodavatelé dodržovali jejich etické kodexy a požadavky jimi stanovené. Toto dodržování má být prověřováno různými kontrolami, nahlášenými i nenahlášenými. Součástí tohoto bodu je upozornění, že v případě nedodržení podmínek zakotvených v kodexu bude vyžadována náprava a pokud k ní nedojde, bude dodavatelská smlouva rozvázána. Opět se zdůrazňuje, že tím, že někdo vstoupí do zaměstnaneckého poměru vůči subdodavateli, nesmí být dotyčný omezen. Sociální a ekonomická nejistota zaměstnance je nepřijatelná.

Obchodní partneři jsou při změně subdodavatele a nejen při ní povinni informovat společnost o tom, kde jsou vyráběny věci, které prodávají řetězce Deichmann a H&M.

4.15 Přítomnost škodlivých látek

Kvůli bezpečnosti zákazníků i zaměstnanců vyžadují firmy Deichmann a H&M omezení používání chemických látek. Společnost H&M má seznam zakázaných látek, který překračuje rámec zákonných požadavků a dodavatelé jsou povinni je nepoužívat. Deichmann je v tomto pohledu poněkud liberálnější a povoluje ve výjimečných případech použití škodlivých látek. Pouze ale v případě, kdy nepoškodí životní prostředí a zdraví spotřebitele. Pokud je možné se škodlivé chemické látky vyhnout a nahradit je něčím jiným, je povinností dodavatele takto učinit.

5. Vyhodnocení z hlediska křesťanské etiky

V této kapitole provedu srovnání bodů etických kodexů, které jsou blízké nebo ovlivněné křesťanskou etikou s Desaterem a dvojím přikázáním lásky. Komparaci budu provádět na základě dvou knih týkajících se Desatera. Prvním titulem je *Desítka: Desatero aneb Deset slov o Bohu a člověku* od Jiřího Beneše⁶⁸ a *Desatero: směrovky ke svobodě: nástin etiky pod zorným úhlem Desatera* od Jana Miliče Lochmanna.⁶⁹

Jak by snad z následující kapitoly mohlo vyplynout, středoevropská kultura je ovlivněna křesťanstvím do takové míry, že její křesťanské kořeny, které do současné sekularizované doby přetrvaly, nelze ani pod nánosem všech ostatních vrstev nevidět.

Z hlediska křesťanského bych ráda řekla, že firmy jsou při svém jednání motivovány křesťanskou ideou soucitu, milosrdenství a lásky. Tyto společnosti se ovšem pohybují na volném trhu, kde musejí dbát převážně o své zájmy. Soucit by v tomto případě byl považován spíše za slabost a poskytl by výhodu konkurenci, která by se podobnými pravidly být vázána necítila. Právě milosrdenství a lásku můžeme očekávat ve vztahu s bližním, trh má ovšem poněkud jiná měřítko.

Někteří religionisté dokonce vidí ekonomii jako nové náboženství s vlastními principy a zákony. Paralelami mohou být například „misie“, jak je také možné nazývat zahraniční expanzi firmy. Goodchild tento agresivní boj o nové trhy, odbytiště a zdroje nazývá dokonce „džihádem kapitálu.“ Lidé a účastníci tohoto konkurenčního boje se posuzují podle hesla: „kdo není s námi, je proti nám“.

Jeden z hlavních znaků a přesvědčení panující na volném trhu: „vše je měřitelné penězi, vše se dá koupit“, pojetí milosrdenství a soucitu také přímo odporuje. Některá přikázání Desatera jsou však i přes to jako jakési minimum lidskosti v etických kodexech zmiňována.

⁶⁸ BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. Praha: Návrat domů, c2008. ISBN 978-80-7255-177-4.

⁶⁹ LOCHMAN, Jan Milič. *Desatero: směrovky ke svobodě: nástin etiky pod zorným úhlem Desatera*. 2. vyd. Přeložil Bohuslav VIK. Praha: Kalich, 2012. ISBN 978-80-7017-174-5.

5.1 Svěcení svátečního dne

V Bibli je kladen velký důraz na svěcení sabatu, tedy dne, který je vyhrazen Bohu a odpočinku.

Jak jsme si mohli všimnout, v etických kodexech (hlavně Deichmann a H&M) je zakotveno, že pracovníci mají nárok na minimálně jeden volný den v týdnu. Není ale stanoveno, který konkrétně. V současnosti se setkáváme (hlavně v továrnách) s běžnou praxí, že pracovníci mají různé směny a volné dny se jim střídají v závislosti na těchto směnách. To sice nabourává rytmus lidského života, přesto vidím dodržování alespoň tohoto jednoho dne odpočinku jako pozitivní.

Podstatný rozdíl mezi Českou republikou a Německem, především Bavorskem, spočívá v dodržování neděle. SRN zakazuje v některých odvětvích nedělní práci. Je naprosto běžné, že si lidé nakoupí jiné dny v týdnu a v neděli má volno většina lidí, včetně zaměstnanců supermarketů. V ČR argumentují proti volné neděli firmy (hlavně obchodníci) astronomickými ztrátami zisku. Je poněkud překvapivé, že zatímco v Bavorsku si lidé dokáží nakoupit v sobotu, nebo s nákupem počkají do pondělí, v ČR hrozí při stejné situaci ekonomický kolaps. Nikdo přitom nebere ohled na zdraví zaměstnanců a jejich právo světit sváteční den.

5.2 Važ si těch, o jejichž práci se můžeš opřít, aneb potírání diskriminace na základě věku

Současná společnost razí často heslo: „mladí vpřed“. Zaměstnavatelé touží po mladých kolektivech, personalisté hledají čerstvé absolventy se zkušenostmi dlouholetého odborníka, do vedení firem se snaží dostat mladí a perspektivní, kteří se často nestydí zneužít ke svému vzestupu pád svého staršího předchůdce.

Dovětek o dlouhém žití v zemi, kterou ti dá do správy Bůh, můžeme chápat jako poukázání na skutečnost, že každá generace, každý člověk, každý spolupracovník něčím přispívá k vybudování určité věci. V našem případě obchodní společnosti, firmy. Pokud si uvědomíme, že na tomto základě je možné stavět- pokračovat, ušetříme si mnoho námahy. Není potřeba vždy začínat zcela od počátku. Pokud ovšem zaměstnavatel prosazuje mladé kolektivy, je zřejmé, že takovým zaměstnancům či manažerům, chybí potřebné zkušenosti a nadhled. Opakují proto často chyby svých předchůdců místo toho, aby se s nimi poradili.

Teprve poté, co získají vlastní zkušenosti, může jít vývoj opět dopředu. Některé firmy začínají ve svých etických kodexech zmiňovat kromě zákazu diskriminace na základě pohlaví, etnika atd. také zákaz diskriminování na základě věku. (Je ostudné být svědkem situace, kdy mladý nadřízený zcela nevybíravě informuje o několik desítek let staršího podřízeného o jeho nadbytečnost a neschopnosti, aby za několik málo okamžiků přišel s banálním dotazem týkajícím se fungování podniku).

Není příliš rozumné hodnotit člověka, jak se to často stává, pouze na základě výkonu. Právě ve světě obchodu jsou zkušenosti starších a zkušenějších nenahraditelné a mohou často zabránit velkým škodám. Mladí manažeři mají často tendenci vyčítat starším, že jsou pomalejší, méně výkonní a podobně, přitom zapomínají na velký rezervoár znalostí a zkušeností.

Je zbytečné zavrhnout to, čeho dosáhli „otcové a matky“. Na příkladu velkých evropských firem, jejichž etickými kodexy se zabývám, je vidět, že díky kontinuitě bylo pro firmu možné ustát období krizí a pokračovat dalším rozvojem. Zavržena nebyla celá strategie předchozích generací, pouze to, co se ukázalo jako neefektivní a zbytečné. Dobré „know-how“ si společnost naopak ponechala, poněkud upravila a pokračovala v expanzi.

Ve světě neexistuje ani jedinec ani firma samostatně, má tudíž etické závazky vůči svému okolí a pokud to nechápe, dochází nejen k poškozování obchodních partnerů, životního prostředí a podobně, ale takové jednání vede v jejím případě k sebelikvidaci.

5.3 Nezabiješ aneb o bezpečnosti práce

Aplikací rozšířeného výkladu přikázání Nezabiješ se můžeme snadno dostat k tomu, co se nazývá bezpečností práce a pracovního prostředí. Firmy mohou totiž nedodržením tohoto „přikázání“ zabít více lidských bytostí než kdejaký sériový vrah. V delším časovém horizontu se ztráty na životech zaměstnanců, např. v důsledku různých otrav, mohou vyrovnat třeba i menšímu válečnému konfliktu.

Během posledního století a především několika posledních dekad udělaly firmy v dodržování tohoto Božího přikázání velký pokrok. Nemluvím teď o továrnách někde ve třetím světě, ale o těch evropských. V knize od Josepha Rotha Pochod Radeckého je krásně popsáno myšlení tehdejších továrníků v období rozpadu Rakousko-Uherské monarchie,

kterí se diví stávkám a tomu, proč lidé již více nechtějí umírat na následky nevyhovujících pracovních podmínek. „Jejich otcové umírali a jim se již zdechat nechce, proč?“

Od této doby jsme udělali velký pokrok. Továrny a firmy jsou povinny zajistit svým pracovníkům nezávadné pracovní prostředí a dbát na jejich zdraví. Pokud nedodrží podmínky, čeká je postih. Dochází také k různým kontrolám, které zjišťují, v jakém stavu udržují firmy své provozy. Ze srovnání etických kodexů, které jsou uvedeny výše, vidíme, že tato otázka je pro společnosti zásadní. Dokonce i nadnárodní giganty, které byly postiženy několika skandály, začínají garantovat „lidské a důstojné podmínky“ všem pracovníkům, dokonce i těm u svých subdodavatelů. Jinak se proti nim obrátí veřejné mínění. Jsou tudíž nuceni kontrolovat, zda je vše v pořádku, a pokud ne, chtějí vidět nápravu, případně s takovou továrnou vypoví smlouvu.

Vidím v tomto vývoji pozitivní posun. Mnoho lidí už není ochotno nakupovat zboží s vědomím, že při výrobě byl někdo vykořisťován, případně na následky své práce umírá kvůli kontaktu s jedovatými látkami nebo nedodržení bezpečnosti na pracovišti.

Motivy, které nutí korporace a firmy k takovým změnám, nejsou pravděpodobně motivovány křesťanským milosrdenstvím a láskou, ale strachem ze ztráty dobré pověsti, a tudíž i zisku a podílu na trhu. Výsledek je ale pozitivní jak pro pracovníky a zaměstnance, tak i pro spotřebitele. Ten si může kupovat zboží bez vědomí, že při zhotovování jím koupeného předmětu někdo zemřel.

Důvěryhodnost a bezpečnost firmy dokládá také tzv. index úrazovosti práce. Obecně platí, že čím výše se firma na indexu nachází, tím vyšší je bezpečnost na pracovišti. Indexem OCRA se potom hodnotí četnost úrazů v pracovním cyklu a rizikových faktorů.⁷⁰ Nejen pro zákazníka, ale především pro obchodní partnery firmy a akcionáře je potom snadno dohledatelné, jak si daná firma stojí. Ocitnout se někde nízko na seznamu jistě není žádnou výhodou.

V souvislosti s tímto přikázáním bych ještě ráda zmínila ekonomické fórum v Davosu, kde se diskutovalo o otázkách týkajících se důchodového věku. Díky neustále se prodlužujícímu průměrnému věku se objevuje snaha usilovat v rozvinutých zemích o posunutí odchodu do důchodu mezi osmdesátý a stý rok. Nemoci, objevující se

⁷⁰ *Opakovaná pracovní činnost* [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: http://www2.hm.com/cs_cz/customer-service/sustainability.html

s narůstajícím věkem, syndrom vyhoření, případně nezaměstnanost nebyly příliš brány v potaz. Pokud se bude chtít člověk dožít vysokého věku, bude si na sebe muset také vydělat. V opačném případě je rozvoj neudržitelný. V současnosti je velmi ostře vidět problém s pracovním umístěním lidí přes padesát. Firmy je nechtějí zaměstnávat pro jejich „nevýkonnost“ ve srovnání s ideálním pracovníkem, který zvládne za minimální plat práci za tři lidi. Tato představa odbourání sociálního zabezpečení v podobě důchodu mi připomíná dvě pro tuto situaci velmi přílehlavá (a z hlediska rozumu a dějinné zkušenosti naprosto zvrácená) hesla z dob Adolfa Hitlera. Totiž „Arbeit macht frei“ a „Vernichtung durch Arbeit“. Takto se zcela zákonným způsobem dopracujeme až do situace, kdy lidé, kteří již nebudou schopni pracovat, budou odkázáni buď na křesťanské milosrdenství bližních, možná i původního zaměstnavatele, který se slituje a poskytne jim lehčí práci na snížený úvazek, nebo na svobodné rozhodnutí zemřít hladem.⁷¹

5.4 Nepokradeš

Osmé přikázání a jeho marginalizace je v současnosti velmi aktuální. Většinou máme tendenci dávat toto přikázání do vztahu s majetkem, případně s majetkovou trestnou činností. Lochman vidí jasné přikázání „Nepokradeš“ ve své knize v ještě poněkud širším kontextu zaměřeném na člověka. Domnívám se, že je podstatné, abychom na tento rozměr nezapomínali. V současnosti se často mylně domníváme, že krádež člověka – otroctví - je minulostí. S tím bych si dovolila nesouhlasit. Otroctví není pouze nárok na vlastnictví těla nějakého člověka, v širším smyslu je to nárok na jeho (nejen volný) čas, jeho finance – plat, rozhodnutí mít anebo nemít potomky a podobně.

V předchozích kapitolách jsem uváděla některé skandální případy zneužívání lidí nadnárodními společnostmi. Ty si nenárokovaly pouze veškerý čas svých dělníků, kteří potom padali v práci vyčerpáním, ale i jejich plat, tedy odměnu za vykonanou práci, kterou nikdy nedostali. Z mého pohledu se jedná také o zcela evidentní formu otroctví. Pokud za krádež budeme považovat i již výše zmíněné vykořisťování, ovládání pracovníků, parazitismus (obchodní a mzdová politika - nevyplácení mezd), podhodnocení, plýtvání časem zaměstnance zadáváním nesmyslných, zbytečných, časově náročných úkolů a podobně, proviňují se společnosti velmi často. Vždy se pro to ale snaží najít nějaký důvod,

⁷¹ Aktuálně.cz [online]. [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/budeme-pracovat-az-do-sta-let/r~7d9af496c76211e59045002590604f2e/?redirected=1493134549>

jak se ospravedlnit. (I čeští dělníci často slyší od svých zaměstnavatelů, že si na výplatu musejí ještě měsíc nebo dva počkat, jelikož firma nemá na vyplacení mezd.) S volným časem je to podobné; pokud dostane společnost zakázku, očekává se, že zaměstnanci zapomenou na svůj osobní život a budou pracovat. Pokud tyto přesčasy dostanou zaplacené, mohou se považovat za šťastlivce.⁷²

Jinou formou nadvlády nad člověkem jsou například návrhy společností jako např. Apple, Facebook, které svým zaměstnankyním navrhuji odložení mateřství na co nejpozdější dobu s tím, že jim zdarma nechají zmrazit oplodněná vajíčka.⁷³ Lidská důstojnost a svobodná volba se dostávají do pozadí. S podobnými příklady se můžeme setkat i v České republice. Stačí jedna návštěva supermarketu Penny, kde mladý manažer nadává před klienty starším zaměstnancům dělajícím přesčasy.

Byla jsem velmi pozitivně překvapena etickými kodexy firem, které byly založeny převážně v Německu (např. Volkswagen). Ty zaručují zaměstnancům důstojné zacházení a mzdu odpovídající jejich práci. Tyto koncerny nechtějí, nebo tak alespoň tvrdí, okrádat své pracovníky, ale naopak jim zaručují platové podmínky k dobrému životu s tím, že pokud bude firma vyžadovat práci navíc, musí zaměstnanec souhlasit a má nárok na zvýšenou odměnu. Stejně podmínky potom platí pro německého i zahraničního dělníka.

Ve slovníku velkých korporací se slovo krádež vyskytuje jen velmi zřídka, všichni raději hovoří o velmi dobré nabídce, která se neodmítá, o pozdržení plateb a podobně. To, že se subdodavatel ocitne v platební neschopnosti, protože někdo jen „pozdržel platbu“, přece ještě není krádež. Postižená firma si měla lépe rozpočítat rizika, případně se pojistit. To byl ještě před pár lety standartní středoevropský přístup. V současnosti byly i velké firmy nuceny dojít ke zjištění, že veškerou práci samy nezvládnou a absolutní likvidace ostatních účastníků trhu není žádoucí.⁷⁴

⁷² BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. Praha: Návrat domů, c2008. ISBN 978-80-7255-177-4. S 157

⁷³ *IDnes: Ekonomika* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/apple-a-facebook-prispeji-pracovnicim-na-zmrazeni-jejich-vajicek-pxz-/eko-zahranicni.aspx?c=A141015_140138_eko-zahranicni_nio

⁷⁴ (Na příkladu velkoobchodu Makro, který zásoboval menší obchody a živnostníky, je vidět, že pokud zkrachuje velké množství odběratelů, je ohrožen krachem i velký dodavatel.)

Dost alibisticky je někdy argumentováno, že krádež je vlastně pouze odcizení nějaké drobnosti. Větší majetková trestná činnost - podvody, daňové uniky, lichva,... to je něco, na co by člověk měl být pyšný. Povedlo se někoho přechytračit, někdo byl „příliš hloupý nebo nezkušený“ a neprohlédl smlouvu sestavenou ve svůj neprospěch a podobně. Takováto činnost je viděna jako kavalírský přestupek, nebo dokonce jako žádoucí činnost, kterou se okolí pokouší více či méně úspěšně napodobit.

Zničit život člověku lze nejen vraždou, ale i „krádeží“ jeho života, případně ztížením existence. Tyto formy odcizení jsou možné nejen díky firemní politice, která je založená na maximalizaci zisku a za tímto účelem připouští legalizaci některých forem okrádání. To vše probíhá do velké míry takovým způsobem, že si lidé nic neuvědomí.⁷⁵

Krádež postavení člověka není také nejen ve firmách, ale i státních institucích ničím neznámým. Nejedná se pouze o případy, kdy se manažeři mezi sebou snaží dostat na co možná nejvyšší post. Jaké prostředky k tomu používají, na to je lepší se raději neptat. Je možné se setkat s případy, kdy někdo pomohl svému dobrému příteli sehnat pracovní místo ve své firmě a dotyčný se mu poté „odvděčil“ přebráním jeho pracovní pozice, postavení, zisků a podobně... Z jiného úhlu pohledu bylo ještě před nedávnem v různých společnostech zcela normální, že šéf přišel za pracovníkem s upozorněním, že pokud se nebude chovat určitým způsobem, na jeho místo čeká zástup lidí, kteří by velmi rádi vykonávali jeho práci, a to i v případě nižšího ohodnocení. Bližnímu, tedy vlastně spolupracovníkovi, nebylo svým způsobem ukradeno pouze postavení, ale i jistota příjmu, důstojnost a v některých případech profesní život, na který se dotyčný dlouhou dobu připravoval.⁷⁶

Téměř každá firma, která má v současnosti vypracovaný etický kodex, do něj zapracovává bod týkající se ochrany životního prostředí a ochrany přírodních zdrojů. Pod vlivem mediální masáže, která odvádí pozornost lidí jiným směrem, si vlastně vůbec nejsme vědomi, že nejen výrobní podniky produkující emise a znečištění, okrádají lidi o zdravé životní prostředí, možnost dýchat čistý vzduch, pít neznečištěnou vodu atd. Místo toho si lidé nechají nabízet marketingovými odděleními řešení těchto následků, za které musí ještě platit nemalé částky. Místo procházky po lese, který je už mimochodem

⁷⁵ BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. Praha: Návrat domů, c2008. ISBN 978-80-7255-177-4. S 157

⁷⁶ BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. S 157

vydrancován pod záminkou přemnožení kůrovce, přičemž dřevo bylo spáleno nebo prodáno do zahraničí, je doporučeno si koupit ionizátor, vůni, která „v sobě ukrývá vůni deštného pralesa“, „procházky lesem po dešti“, nebo cokoli jiného, po čem klientův čich zatouží.⁷⁷

V etických kodexech firem, které jsem srovnávala, se projednává různé ochranné chování. Ochrana klientů, ochrana zaměstnanců, boj s korupcí, to, že se firmy nebudou domlouvat na ceně, rozdělení trhu a rozdělení zákazníků. Nikde se ale neřeší více do hloubky etické chování nadnárodních společností vůči subdodavatelům (např. včasné zaplacení dodávky), obchodním partnerům a konkurenci. Tato sféra se jakoby do určité míry vymyká morálce a etickým pravidlům. Pokud je možné dosáhnout nějaké výhody pro společnost, je dobré to udělat a o následky se postará budoucnost.

5.4.1 Banky

Banky jsou do jisté míry specifickým způsobem legalizace okrádání. Každá banka deklaruje ve své vizi a etickém kodexu, že jedná v nejlepším zájmu klientů. Chápu, že i banka musí zaplatit své zaměstnance, uhradit náklady a hospodařit s určitým ziskem. Když se ovšem podíváme na úrokové sazby, které banka účtuje za půjčení peněz jednotlivci nebo firmě, jsou některé až nemorální. (Úrokové sazby za půjčky: Česká spořitelna – cca 10%⁷⁸, Komerční banka CZ – cca 10%⁷⁹, Deutsche Bank – cca 5%⁸⁰ Commerzbank od 1,03%, nejčastěji cca - 6%⁸¹. Toto srovnání je čistě orientační, obecně se kreditové sazby v ČR i v SRN pohybují od 3% do 10%, přičemž v ČR spíše v horní polovině a v SRN spíše v nižších hodnotách, vše záleží ovšem stále více na individuální situaci a délce splácení.⁸²

⁷⁷ BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. Praha: Návrat domů, c2008. ISBN 978-80-7255-177-4. S157

⁷⁸ *Česká spořitelna* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.pujckacs.cz/?gclid=CL-KsbHkrdMCFQcQ0wodg8cLzQ&gclid=CLPpv7HkrdMCFReXdwodWhkIkA>

⁷⁹ *Cool půjčky: Komerční banka* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://www.coolpujcky.cz/pujcka/Komercni-banka>

⁸⁰ *Deutsche Bank Konzern: PrivatKredit* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.deutsche-bank.de/pk/kredit/kredit-im-ueberblick/privatkredit.html>

⁸¹ *Commerzbank* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.commerzbank.de/portal/de/privatkunden/produkte/finanzieren-und-erwerben/ratenkredit/ratenkredit.html>

⁸² *KREDIT - VERGLEICH.de: informieren - vergleichen - sparen* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://www.kredit-vergleich.de/kredit_10000.htm

Úrokové sazby podnikatelských úvěrů jsou domlouvány u všech bank v ČR i SRN individuálně, pro každý případ).⁸³

Pozitivní je, že banky postupně snižují úrokové sazby, což značně ulehčuje život nejen soukromých, ale i právnických osob. V Bibli je několikrát zmíněno, že lichvář žije na cizí účet. Současná ekonomika na tom postavila celé odvětví. A nejen Bible se obrací proti lichvě, v Koránu je dokonce zakázáno půjčovat peníze na úrok, neboť ten vynese zisk v budoucnu. Budoucnost patří pouze Bohu a člověk nemá právo se obohacovat něčím, co patří Bohu.⁸⁴ Banky se často pokouší vyřešit výše uvedené dilema sponzoringem a podporou nejruznějších sociálních a ekologických projektů.⁸⁵

5.5 Nepromluvíš křivého svědectví (proti bližnímu svému)

Ve světě obchodu je toto přikázání, společně s Nepokradeš, jedním z nejspornějších.

Při různých obchodních transakcích dochází k manipulacím s informacemi, ke zkreslování dat a podobně za účelem dosažení co nejlepší ceny. (Ať už u kupujících nebo prodávajících.)

Ve srovnání etických kodexů výše jsme mohli vidět, že firmy se postupem času takovému neetickému jednání brání. Požadují a samy chtějí poskytovat úplné a nezkreslené informace, a to interně i externě.

V době internetu hraje veřejné mínění velkou roli, a pokud vyjde najevo, že firma informovala nepravdivě, je za to potrestána ztrátou důvěry, což se většinou projeví i na ztrátě zisku. I ty největší společnosti jsou si vědomy, že budování dobrého jména zabere spoustu let, jeho zničení trvá v krajních případech jen několik hodin.

Ušetřeno.cz: *Chytří šetří s námi!* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://www.usetreno.cz/srovnani-pujcek/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_content=srovnani-pujcek&utm_campaign=SE-pujcky-obecne

⁸³ BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. Praha: Návrat domů, c2008. ISBN 978-80-7255-177-4. S 156

⁸⁴ *Korán, súra 3:130* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.koranoislamu.cz/sura/3/page/7/>

⁸⁵ BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. S 156

Doba informačních technologií klade na přikázání nové nároky, kdy se zákaz „rozšiřování falešných informací“ jeví jako ještě důležitější než kdy dříve. Ke zničení člověka stačí kolikrát pouze napsat na sociální síti nepravdivý status, případně vhodným způsobem zkreslit realitu. Postižený jedinec nebo firma je téměř bezmocný a škody které mohou vzniknout do doby, než proběhne náprava, nevratné.

5.6 Vyhodnocení srovnání s Desaterem

Ne všechny body Desatera jsou v etických kodexech zastoupeny. První část Desatera, tedy první až třetí přikázání týkající se Boha, nemají na etické kodexy vliv. Části upravující vztahy a život lidí ano. Některé body, týkající se zákazu zabíjení, krádeží a poskytování zavádějících informací jsou ošetřeny legislativou, jejich zmínka v etických kodexech představuje určitou morální nadstavbu, kterou se pracovníci firem mohou a mají řídit.

5.7 Dvojí přikázání lásky jako „směrovka“ do budoucna

Domnívám se, že v posledních deseti letech je vidět i odlišná tendence. Zisk již není to hlavní, čeho firma dosahuje: začíná se přemýšlet také o tématech jako ekologie, udržitelný rozvoj, sociální odpovědnost a podobně. Jako by člověk pomalu začal přebírat odpovědnost za svoje činy a začal si být vědom své zodpovědnosti. To je pochopitelné, jelikož v současnosti vidíme, čeho jsou člověk a lidstvo svou činností schopni. Co pomůže nadnárodní korporaci pohlcení všech konkurentů a maximalizace zisku, když kapitál nebude proudit a klienti (zákazníci) nebudou nakupovat, životní prostředí bude zničeno. Tuto slepou uličku rozvoje si podle mého názoru uvědomuje stále více lidí. Na příkladu bank vidíme, že pokud rozhodují o půjčce po různé firmy, zohledňují i sociální a ekologické hledisko. Třeba se někdy v budoucnosti dočkáme toho, že do etických kodexů, které budou mít nejen velké, převážně nadnárodní firmy, budou křesťanské hodnoty jako láska k bližnímu, milosrdenství atd. zakomponovány výslovně.

Pokud by se všichni i ve světě obchodu řídili dvojím přikázáním lásky, probíhal by podle mého názoru rozvoj vědy, techniky a lidstva s menšími problémy. Vyhnuli bychom se množství kolizí a katastrof. Pokud se někdo řídí přikázáním „**miluj svého Boha nade**

vše“, nemůže znehodnocovat a nevážit si také jeho stvoření. Takovéto bezuzdné ničení je totiž potom vyjádřením velké neúcty nejen k dotyčnému, ale veškerým jeho činům. Takovéto uvědomění si by znamenalo technologický rozvoj v souladu s přírodou, ne podrobování si přírody a porušování jejích zákonitostí. Neplýtvalo by se zdroji, které nám Bůh jako lidstvu poskytl. Člověk by se choval k přírodě, živé i neživé, jako řádný hospodář. V případě, že se v budoucnu začne lidstvo řídit tímto přikázáním, mohli bychom si ušetřit nejruznější problémy se znečištěním planety, odlesňováním, vymíráním živočišných druhů a podobně.

Co se druhého přikázání týče - **Miluj svého bližního jako sebe sama**, neexistuje žádný lepší ukazatel bezproblémového rozvoje v lidské společnosti. Pokud někoho miluji, nebo si dotyčného alespoň trochu vážím, nebudu ho vykořisťovat, podrobovat otrocké práci ani jinak zneužívat. Znamenalo by to také spravedlivější rozdělení zisku mezi firmu, vedení, dělníky a sponzorované skupiny. Což by možná vedlo ke zlepšení koupěschopnosti a oživení ekonomiky ku prospěchu všech. Takovéto nastavení lidstva by zabránilo zneužívání člověka člověkem. Obávám se ale, že jako lidé máme své chyby a bez Boží milosti nejsme schopni takového stavu a takovéto morálky vůbec dosáhnout.

Dosažení takového stavu je z dnešního hlediska utopií. Troufám si ale tvrdit, že současný stav, kdy existují etické kodexy, zákony týkající se ochrany pracovníků, bezpečnosti práce a podobně, by připadal jako utopie dělníkům z doby průmyslové revoluce a po ní. Ti si jistě nedokázali představit, jak daleko se lidstvo jednou se svými zákony na ochranu člověka dostane. Proto, pokud nedojde k nějakému kolapsu systému a společnosti, je možné, že za pár desítek let bude ve světě obchodu a služeb dodržování některých křesťanských hodnot samozřejmostí.

K takovému kroku je ovšem zapotřebí především změny lidského myšlení a morálky. Člověk by poté nedělal věci ze strachu před trestem a proto, že něco musí, ale skutečně na základě svého zvážení a svobodné vůle. U firem, které byly založeny v Německu, je vidět, že jako první začaly přebírat společenskou odpovědnost a podporovat sociální a ekologické programy. Personalisté nejmenovaných německých firem uvádí, že pro některé zaměstnance je při rozhodování se ohledně pracovního místa také velmi důležité, zda se firma jeho budoucího zaměstnavatele angažuje v sociální sféře.

V České republice platy bohužel nedosahují takové výše, aby poskytly zaměstnanci dostatek jistoty a zabezpečení, tedy aby se krom svých vlastních starostí a zájmu měl čas zajímat se o sponzoring jeho firmy.

Závěr

Při psaní práce jsem zjistila, že existuje velké množství témat, ve kterých se křesťanské zásady prolínají se světem obchodu. Bylo pro mne překvapením, do jak velké míry se tyto křesťanské zásady projevují právě ve zdánlivě zcela sekulárních etických kodexech firem. Společnosti, jimiž jsem se zabývala a které působí v České republice a v Německu, jsou ovlivněny křesťanskou tradicí, která se poměrně silně promítá i do jednotlivých zpracování jejich kodexů. Není proto důvod striktně oddělovat sekulární a křesťanský pohled na etiku podnikání.

Při srovnání částí kodexů s desaterem bylo možné zjistit, že firmy se sice neřídí všemi přikázáními, projevuje se u nich ale velký vliv přikázání, která upravují mezilidské vztahy. Dvojí přikázání lásky je možné vidět spíše jako určitý ukazatel. Ten nás může nasměrovat, jakým způsobem do budoucna vybudovat lepší, ekologičtější a možná i spravedlivější společnost.

V průběhu práce jsem zjistila, že etické kodexy firem jsou do jisté míry psány pro různá odvětví různým způsobem. Tématy společnými pro všechny jsou ochrana dobrého jména firmy, člověka a životního prostředí. Většina firem se k vypracování a dodržování etického kodexu rozhodne po vypuknutí nějakého skandálu, ale pokud se budeme držet přísloví: „všechno zlé je k něčemu dobré“, můžeme pozorovat, že teprve ztráta reputace nebo zisku donutí společnost k jednání na etičtější úrovni. Z toho potom mohou profitovat všichni obchodní partneři i zaměstnanci.

Zatím ještě platí, že firmy s velkou pravděpodobností nejsou k etickému jednání vedeny (křesťanskými) ideami milosrdenství, lásky a snahou pomoci. Strach z nejrůznějších ztrát a špatného hodnocení ovšem nutí společnosti s postupem času jednat tak, aby nepoškozovaly ani lidské společenství ani přírodu. Doufám, že v budoucnu dojde i odvětví zabývající se obchodem k poznání, že nejdůležitější nejsou zisky a kapitál, ale Boží stvoření, kterého si musíme vážit a které je potřeba namísto zneužívání ochraňovat. To, jakým způsobem můžeme dosáhnout rovnováhy se stvořením a stvořitelem (s Bohem), nám prozradí do nemalé míry křesťanská etika, poté až další vědy. Protože pokud se nebudeme řídit minimálně tím, co shrnul jako dvojí přikázání lásky Ježíš Kristus, tedy úctu k Bohu, člověku a tím ke stvoření, zničíme jako lidstvo nejen to, co nám bylo svěřeno do opatrování, ale také to, čeho jsme za celou dobu své existence dosáhli svou pílí a s nemalým úsilím. V takovém případě nevím, jestli nám pak bude ještě pomoci.

V zájmu nás všech je, abychom se tímto začali řídit. Každý jedinec se musí snažit, tak jak jen to bude v jeho možnostech a silách, nejprve sám za sebe do takové míry, aby se principy, které jsou v souladu s křesťanskou morálkou, ve firmách a podnicích nejen šířily, ale aby také docházelo k jejich naplnění.

Seznam použité literatury

Prameny

BENEŠ, Jiří. *Desítka: Desatero, aneb, Deset slov o Bohu a člověku*. Praha: Návrat domů, c2008. ISBN 978-80-7255-177-4.

GOODCHILD, Philip. *The Market, God, and the Ascetic Life*. ED. BY ILKKA PYYSIÄINEN. *Religion, Economy, and Cooperation*. 2nd ed. Berlin: Walter de Gruyter, 2010. ISBN 9783110246339.

HONECKER, Martin. *Grundriss der Sozialethik*. New York: de Gruyter, 1995. ISBN 3-11-014889-7

JONAS, Hans. *Princip odpovědnosti: pokus o etiku pro technologickou civilizaci*. Praha: Oikoymenh, 1997. Oikúmené. ISBN 80-86005-06-2.

LOCHMAN, Jan Milič. *Desatero: směrovky ke svobodě: nástin etiky pod zorným úhlem Desatera*. 2. vyd. Přeložil Bohuslav VIK. Praha: Kalich, 2012. ISBN 978-80-7017-174-5.

MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0

ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4293-9.

Sekundární literatura

KUBĚNKA, Michal. *Společenská odpovědnost podniku v dodavatelsko-odběratelských vztazích: Corporate social responsibility in supplier-customer relationship : zkrácená verze Ph.D. Thesis*. [V Brně: Vysoké učení technické], c2009. ISBN 978-80-214-3983-2.

ROLNÝ, Ivo a Lubor LACINA. *Globalizace, etika, ekonomika*. Boskovice: Albert, 2001. ISBN 80-7326-000-x.

Elektronické zdroje

Bosch Vision und Ziele [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z:
<https://www.bosch.com/de/nachhaltigkeit/strategie/vision-und-ziele/>

Bosch: Stvořeno pro život [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z:
http://www.bosch.cz/cs/cz/our_company_7/history_7/history.html

Bosch: Technik fürs Leben [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z:
http://www.bosch.de/de/de/our_company_1/our-company-lp.html

Code of Business Conduct Grundsätze rechtmäßigen Verhaltens [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z:
https://assets.bosch.com/media/de/global/sustainability/strategy/vision_and_goals/Bosch-Code-of-Business-Conduct.pdf

Business center.cz [online]. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/obchzak/cast1.aspx>

Commerzbank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:
https://www.commerzbank.de/media/nachhaltigkeit/viii_daten_fakten/berichte/CR-Bericht_2013_de_pp.pdf, *KB* [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:
<https://www.kb.cz/cs/o-bance/spolecenska-odpovednost/>

Česká spořitelna: Dceřiné společnosti [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z:
<http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/dcerine-spolecnosti-d00014299>

Deichmann [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z:
<http://corpsite.deichmann.com/unternehmen/>

Deichmann [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://corpsite.deichmann.com/cz-cs/spolecnost/historie/>

Deichmann Etický kodex [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z:
https://corpsite.deichmann.com/cz-cs/wp-content/uploads/sites/21/2016/04/DEICH_16_0131_CoC_CZ_final.pdf

Deutsche Bank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.db.com/cr/de/konkret-diversity-management.htm>

Deutsche Bank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: https://www.db.com/cr/de/konkret-kulturwandel.htm#tab_unternehmenswerte

Deutsche Bank [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z:
<https://www.db.com/cr/de/umwelt/index.htm>

Deutsche Bank Geschichte [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://www.db.com/company/de/media/Deutsche-Bank-Geschichte--Chronik-von-1870-bis-heute.pdf>

E15.cz [online]. [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/byznys/prumysl-a-energetika/emisni-skandal-volkswagen-svolal-v-cesku-prvnich-tisic-aut-1295665>
H&M [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: http://www2.hm.com/cs_cz/customer-service/sustainability.html

FUCHS, Eric. Co dělá naše jednání dobrým?: uvedení do etiky. Vyd. 1. Jihlava: Mlýn, 2003. 171 s. ISBN 80-86498-03-4.

H&M [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://www2.hm.com/cs_cz/customer-service/sustainability.html

H&M Verhaltenskodex (Code of Conduct) [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: http://about.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/RM_DOWNLOAD_CODEOFCONDUCT_PDF_GERMAN_1165868712113.pdf

H&M VÝROBA [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: https://career.hm.com/content/hmcareer/cs_cz/workingathm/what-can-you-do-here/corporate/production.html

Hospodářské noviny [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-22778800-kuan-si-ma-vetsi-vahu-nez-supervyrobek>

Komerční banka [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.kb.cz/cs/obchod/spolecenska-odpovednost/zodpovedne-financovani/>

KON, Igor' Semenovič aj. Etický slovník. 1. vyd. Bratislava: Pravda, 1978. 284 s. Slovníky a encyklopedie.

Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: https://assets.bosch.com/media/de/global/sustainability/strategy/management_and_organization/principles-of-work-safety-and-environmental-protection.pdf

Siemens [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: http://w5.siemens.com/web/cz/cz/corporate/portal/home/onas/pages/profil_spolecnosti.aspx

Siemens [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://www.siemens.com/history/de/>

Siemens Business Conduct Guidelines [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: http://www.siemens.com/about/sustainability/pool/cr-framework/business_conduct_guidelines_d.pdf

Škoda [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/compliance/cs/coc-2012.pdf>

Škoda [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: <http://cs.skoda-auto.com/company/history/company-history>

The history of H&M Group [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: <http://about.hm.com/en/about-us/history.html>

Volkswagen [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://nachhaltigkeitsbericht2014.volkswagenag.com/sites/default/files/dd_online_link/de/09_Verhaltensgrundsaeetze.pdf

Volkswagen: Aktiengesellschaft [online]. [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <https://www.volkswagenag.com/en/group/history.html>

Wikipedie [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <https://de.wikipedia.org/wiki/Siemens>

Sekundární elektronické zdroje

E15.cz [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/zahranicni/ekonomika/pro-h-m-sily-v-myanmaru-obleceni-ctrnactilete-deti-1315911>

Netzfrauen [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://netzfrauen.org/2014/11/04/die-billige-masche-von-hm-die-karawane-zieht-weiter-made-in-ethiopia/>

Novinky.cz [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/zahranicni/svet/219626-pozar-sici-tovarny-v-bangladesi-uveznil-delnice-na-strese-budovy.html>

N-tv [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://www.n-tv.de/wirtschaft/Die-unsauberen-Methoden-der-Textilbranche-article13141261.html>

Rozvojovka [online]. [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/akce/1463-zabranme-firme-h-m-aby-dale-podporovala-otroctvi.htm>

Siegel Online [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/schuh-kette-deichmann-muss-gift-skandal-zugeben-a-129172.html>

Summary

My diploma thesis covers the topic "Christian influences on ethical codes". (The selected international companies are some of those, which have both, branches in Germany and in the Czech Republic.) Central quest is to determine if it is possible to find the influence of Christian tradition in their codes of ethics. To ascertain this goal, I will compare the codes of ethics to the Decalogue and the Double-Commandment of Love.

The diploma thesis is arranged into the following parts:

In the first part I will cover the challenges of today's ethics. Traditional anthropocentric ethics, which just judges about that, which might be good or bad for a person, is not appropriate anymore. The principles of Christian ethics, whose preach love towards God and human beings, can offer the right solutions. As that human, who loves and honours God, will not destroy his creation.

The second part of this thesis will describe, what a code of ethics is, which topics it might cover and which advantages a company gains from having a code of ethics.

The third part covers palpable examples. Assorted companies are described in a short way and their codes of ethics are covered in a tabular way. Those companies are: Česká spořitelna, Deutsche Bank, Komerční banka and Commerzbank as one company, Škoda Auto, Volkswagen AG, Siemens, Bosch, H&M and finally Deichmann.

In the following part, number four, those codes of ethics are compared. With the use of the examples it is shown, which topics are important for all societies. All companies, first of all, handle in their codes of ethics these topics: Protection of the environment, social responsibility, privacy protection, safe working conditions. As H&M and Deichmann import most of their products from less developed countries, they emphasize on workers' rights, safe working conditions and the prohibition of exploitation.

The fifth part of this thesis compares relevant passages out of the codes of ethics with the Decalogue. In this chapter it is clarified, how codes of ethics are influenced by the Christian tradition. The following Commandments are covered by the codes of ethics: Thou shalt not bear false witness against thy neighbour, Thou shalt not steal, Thou shalt not kill, and Remember the Sabbath day, to keep it holy. The Double-Commandment of Love might be seen as instruction manual for a better society.

The closing words give testimony that the ethical codes of companies, which operate in the Czech Republic and in Germany, are influenced by Christian principles. Companies are often forced to establish a code of ethics following a scandal of some sort. Both, to gain credibility and to regain their good reputation.

In the future, I hope, not only persons, but companies, will take action based on the Double-Commandment of Love. This would lead to fairer-mined and more nature-friendly society.